

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MUTU
PERKULIAHAN PADA PRODI PENDIDIKAN FISIKA FAKULTAS
TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Fisika
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh

**HESTI RAODHA NINGRUM
1311090024**

Jurusan : Pendidikan Fisika

Pembimbing I : Dr.Ahmad Fauzan,M.Pd

Pembimbing II : Dr.Yuberti,M.Pd



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/2017 M**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MUTU
PERKULIAHAN PADA PRODI PENDIDIKAN FISIKA FAKULTAS
TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Fisika
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



**Pembimbing I : Dr.Ahmad Fauzan,M.Pd
Pembimbing II : Dr.Yuberti,M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1438 H/2017 M**

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MUTU PERKULIAHAN PADA PRODI PENDIDIKAN FISIKA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN INTAN LAMPUNG OLEH HESTI RAODHA NINGRUM

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi yang memiliki akal, pikiran, perasaan, pengetahuan, dorongan, kreatifitas, dan keinginan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dapat menentukan suatu perencanaan yang akan dibuat untuk melaksanakan proses perkuliahan dengan baik. Pelaksanaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kegiatan dosen dan mahasiswa, dan akhir dari proses ini akan mendapatkan hasil secara teratur dan memuaskan. Tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam mengelola prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Metode yang digunakan pada penelitian lapangan deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpul data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan reduksi data, penyajian data (*Display Data*), dan penarikan kesimpulan (*Concluston Drawing*). Pada penelitian ini subjeknya adalah dosen dan mahasiswa prodi fisika UIN RIL.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika, dosen menjalankan tugasnya berjalan dengan baik, dosen pendidikan fisika telah memiliki standar kualifikasi yang memenuhi standar prasyarat mengajar di perguruan tinggi. Dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi perkuliahan telah terukur dengan baik. Hasil penelitian memperoleh informasi bahwa dosen melakukan persiapan berupa adanya satuan acara perkuliahan (SAP), dan silabus yang indikatornya sesuai dengan standar Universitas. Pada tahap pelaksanaan perkuliahan, dosen telah mengimplementasikannya sesuai dengan satuan acara perkuliahan dan silabus yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari kinerja dosen dapat terlihat dari lulusan mahasiswa prodi pendidikan fisika, dan terlihat dari banyaknya mahasiswa yang mendapatkan berbagai penghargaan baik akademik dan non akademik. Dengan meningkatnya prestasi prodi, serta berkat kerja keras dosen dalam menyalurkan ilmunya, dan kemampuan mahasiswa di bidang non akademik, dapat membuat prodi pendidikan fisika dikenal oleh masyarakat luas.

Kata Kunci : MSDM, Mutu perkuliahan.

MOTO

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۚ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ
كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ۝

Artinya : “Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”¹.

(Qs.An.Naml Ayat 88)



¹ Qs.Qur'an surat An-Naml 27: 88

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbill'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta karunia-Nya. Dengan ketulusan hati peneliti persembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada: Kedua orang tuaku Bapak Wardimin dan Ibu Tubentaul Aini, yang telah membesarkan, membimbing, memberikan motivasi, selalu mendo'akan anak-anaknya dan mencurahkan kasih sayang tiada tara baik moril maupun materil yang tidak mungkin peneliti dapat membalas jasa-jasanya. Kakakku Neza Mukti Prihatnowo, Adikku Atika Yuniarti dan Fahmi Desfizar yang senantiasa mensupport, mendoakan dan memberikan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

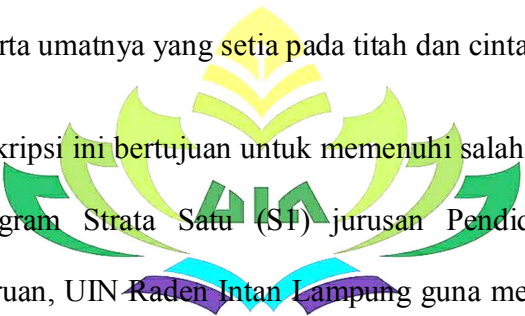
Hesti Raodha Ningrum lahir di Bandar Lampung pada tanggal 15 Desember 1994. Peneliti merupakan anak kedua dari pasangan ibu Tubenatul Aini, dan bapak Wardimin yang telah melimpahkan kasih sayang serta memberikan pengaruh dalam perjalanan hidup peneliti, hingga peneliti dapat menyelesaikan program sarjana S1.

Pendidikan formal dimulai dari tingkat taman kanak-kanak (TK) selama setahun di TK Aisyah Busthanul Athfal Kedaton Bandar Lampung pada tahun 2001-2002. Setelah itu peneliti melanjutkan pendidikan di sekolah dasar (SD) selama enam tahun di SD Negeri 1 Kedaton pada tahun 2002-2008. Saat berada di sekolah dasar peneliti aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler olah raga dan pramuka. Setelah itu peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 9 Bandar Lampung (2008-2010). Selama di bangku SMP peneliti aktif dalam kegiatan rohis. Pada tahun 2010-2013 peneliti melanjutkan pendidikan di SMAN 16 Bandar Lampung. Selama di bangku SMA peneliti aktif di bidang Rohis, dan Osis. Kemudian pada tahun 2013 peneliti melanjutkan studi di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung tepatnya pada fakultas tarbiyah dengan prodi pendidikan fisika. Kemudian mengikuti program kuliah kerja nyata (KKN) di Desa Fajar Baru Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu pada tahun 2016. Kemudian pada tahun yang sama mengikuti Program Pengalaman Lapangan (PPL) di MMA Masyariqul Anwar Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan hidayahnya maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Sholawat dan salam semoga selalu senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw, para keluarga, sahabat serta umatnya yang setia pada titah dan cintanya.



Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Strata Satu (SI) jurusan Pendidikan Fisika, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Atas bantuan dari semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H.Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yuberti, M.Pd selaku ketua prodi Pendidikan Fisika.
3. Ibu Sri Latifah, M.Sc selaku sekretaris prodi Pendidikan Fisika.
4. Bapak Dr.Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dr.Yuberti, M.Pd selaku pembimbing II, terimakasih atas bimbingan, kesabaran, dan pengorbanan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan perpustakaan baik pusat maupun fakultas yang telah memberikan fasilitas buku-buku yang penulis gunakan selama penyusunan skripsi.
7. Dosen dan mahasiswa prodi fisika yang telah membantu peneliti dalam memberikan keterangan selama peneliti mengadakan penelitian, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku tercinta Liawati Permata Sari, Winda Lufita, Joko Rohman Saputra, Alkaminuddin, Zuhrotul Azizah, Ima Ayu Maesyarrah, dan teman – teman angkatan 2013 pendidikan fisika, terimakasih untuk dukungannya kepadaku.
9. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung, tempatku tercinta dalam menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan.

Peneliti berharap semoga Allah SWT membalas amal dan kebaikan atas semua bantuan dan partisipasi semua pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun peneliti menyadari keterbatasan kemampuan yang ada pada diri peneliti. Untuk itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Akhirnya semoga skripsi ini berguna bagi diri peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin

Bandar Lampung, 4 Januari 2018

Hesti Raodha Ningrum
NPM. 1311090024

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	14
C. Sub Fokus Penelitian	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
1. Manfaatnya	18
2. Tujuannya	18
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Operasional	28
1. Fungsi Manajemen	30
2. Fungsi Operasional	31
c. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia	35
1. Perencanaan	35
2. Pengorganisasian	35
3. Pengarahan	35
4. Kontrol Kurikulum	35
d. Kepemimpinan Operasional	36
e. Kualitas Sumber Daya Manusia	37
B. Mutu Perkuliahan	38
1. Mutu Pendidikan	38
2. Manajemen Mutu	38

3. Pengertian mutu dalam pendidikan	38
4. Kebijakan peningkatan mutu tenaga pendidik	41
5. Komponen Mutu	47
6. Faktor yang mempengaruhi mutu perkuliahan	47
7. Pengembangan Program Peningkatan Mutu Guru	48
8. Indikator mutu perkuliahan	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian	51
1. Pengertian Penelitian Deskriptif Kualitatif	51
2. Instrumen penelitian	52
3. Ruang Lingkup penelitian	53
3.1 Subjek penelitian	53
3.2 Objek penelitian	53
3.3 Lokasi penelitian	53
3.4 Waktu penelitian	54
3.5 Sumber data	54
4. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	55
4.1 Observasi	55
4.2 Wawancara	56
4.3 Dokumentasi	57
5. Metode Analisis Data	58
a. Reduksi Data	59
b. Penyajian Data	59
c. Penarikan Kesimpulan	60
6. Pemeriksaan Keabsahan Data	61
a. Triangulasi sumber	62
b. Triangulasi teknik	62
c. Triangulasi waktu	62

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi singkat keadaan objek penelitian	64
1. Sejarah singkat prodi fisika	64
2. Visi, Misi, dan Tujuan Prodi	67
A. Visi Prodi	67
B. Misi Prodi	67
C. Tujuan Prodi	68
3. Struktur organisasi Prodi	69
a. Keadaan tenaga pendidik pada Prodi	70
b. Keadaan mahasiswa Prodi	72
c. Jumlah mahasiswa Prodi	73

d. Keadaan sapras Prodi	75
4. Manajemen SDM Prodi Pendidikan Fisika	77
5. Indikator manajemen SDM	79
(a). Proses perencanaan	79
(b). Proses pemisahan	81
(c). Proses pengintegrasian	83
(d) Proses penyeleksian	86
(e) Proses rekrutmen	88
(f) Proses rewards	88
(g) Proses pemeliharaan	89
(h) Proses evaluasi kinerja	90
(i) Proses orientasi, pelatihan, dan pengembangan	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	100
B. Saran – saran	102
Daftar Pustaka	105
Lampiran 110	



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

A. Pada saat pra-penelitian

A.1 Wawancara bersama ketua prodi dan dosen.....	111
A.2 Wawancara bersama mahasiswa fisika semester 6, 2, 10	112
A.3 Wawancara bersama mahasiswa fisika semester 4, dan 8	113
A.4 Hasil data penting mahasiswa	114
A.5 Kisi-kisi wawancara dosen	116
A.6 Surat pernyataan responden	117
A.7 Lembar wawancara pra penelitian dosen	118
A.8 Instrumen wawancara dosen	119
A.9 Kisi-kisi wawancara mahasiswa	121
A.10 Instrumen wawancara mahasiswa	122

B. Pada saat penelitian

B.1 Wawancara bersama ketua prodi dan dosen	123
B.2 Wawancara bersama mahasiswa prodi fisika	125
B.3 Surat permohonan validasi	127
B.4 Surat Pernyataan	130
B.5 Kisi penyusunan instrumen ahli materi untuk dosen	133
B.6 Aspek kelayakan	136
B.7 Rubrik Penilaian instrumen dosen	142
B.8 Kisi penyusunan instrumen ahli materi untuk mahasiswa	144
B.9 Aspek kelayakan	148
B.10 Rubrik penilaian instrumen mahasiswa	154
B.11 Berita acara validasi instrumen	156
B.12 Instrumen wawancara dosen	157
B.13 Instrumen wawancara mahasiswa	163
B.14 Instrumen observasi	167
B.15 Data dokumentasi	168
B.16 Gambar dokumentasi	171
B.17 Nota dinas pembimbing 1&2	173
B.18 Lembar pengesahan proposal	175
B.19 Surat Penelitian	176
B.20 Surat balasan penelitian	177
B.21 Kartu Konsultasi skripsi	178

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pengelolaan mutu perkuliahan pada prodi fisika	11
2. Periode kepemimpinan prodi fisika	66
3. Profil lengkap prodi fisika	66
4. Struktur organisasi prodi fisika	69
5. Keadaan tenaga pendidik prodi fisika	70
6. Keadaan mahasiswa prodi fisika	72
7. Jumlah mahasiswa prodi fisika	73
8. Sarana dan prasarana pada prodi fisika (I)	75
9. Sarana dan prasarana pada prodi fisika (II)	75

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian - penyesuaian. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi ². Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Kemudian pembangunan diarahkan yang memiliki tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang saling menunjang satu dengan yang lainnya untuk mencapai pembangunan Nasional ³.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dalam lembaga pendidikan formal yaitu perguruan tinggi, keberhasilan suatu pendidikan akan ditentukan oleh pelaksanaan kegiatan perkuliahan, yaitu keterkaitan antara kegiatan dosen dengan mahasiswa, sedangkan kegiatan belajar mahasiswa ditentukan oleh kegiatan dosen dalam mengajar. Salah satu usaha untuk mengoptimalkan perkuliahan adalah dengan cara memperbaiki pengajaran yang banyak

² Agung Prihantoro, "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen", Value Added, Vol.8, No.2, (Maret 2012-Agustus 2012) <http://jurnal.unimus.ac.id>. h.78 (diakses 20 Maret 2017)

³ Oemar Hamalik, "*Manajemen Pembangunan Kurikulum*". (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2006-2007)., h.75

dipengaruhi oleh dosen, karena pengajaran adalah suatu sistem, maka perbaikannya harus mencakup keseluruhan komponen dalam sistem pengajaran tersebut. Komponen-komponen yang penting diantaranya adalah tujuan, materi dan evaluasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia⁴. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al-Qur'an surat al-Jatsiyah (13)

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (13)

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagian rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”⁵.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh,

⁴ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan) Vol.3, No.1 Januari-Juni 2015 (diakses 21 Maret 2017) pada : http://e-journal.perpustakaanstainpsp.net/index.php/Al-masharif/article/viewFile/45/pdf_7

⁵ Qs.Qur'an surat Al-Jatsiyah 45 : 13

manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan ⁶.

Berdasarkan judul yang dibuat oleh penulis dengan memanajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika, dinilai sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan di masa depan, mengingat lingkungan dan dunia pendidikan yang selalu berubah.

Salah satu tujuan pendidikan nasional adalah menciptakan manusia yang seutuhnya. Pada program peningkatan mutu guru yang efektif harus didasarkan pada *need assessment* ⁷. *Need Assesment* (analisis kebutuhan) adalah proses analisis data dalam mengidentifikasi *gap* (kesenjangan) antara kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan sehingga dapat diperoleh data mengenai kebutuhan pelatihan ⁸.

Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, keadaan taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya) ⁹. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien

⁶ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*.(Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015)., h.279

⁷ Dwi Esti Andriani, "Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan".Jurnal Manajemen Pendidikan.Volume 23 Nomor 5 (Maret 2012). <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/1-Dwi-Esti-Andriani.pdf>.h.4 (diakses: 15 Maret 2017)

⁸ Ernisusiyawati, "Pengertian *need assessment*" (On-line) tersedia di <https://ernisusiyawati.Wordpress.com/2013/05/21/need-assessment/> (23 Maret 2017, pukul : 09.10 WIB)

⁹ Faisal Mubarak, "Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan islam".Jurnal: Management of Education, Volume 1, Issue 1, ISSN 977-2442404. <http://jurnal.iain-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/342> ,h.3 (diakses: 10 Maret 2017)

terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku ¹⁰.

Berbicara seputar dosen yang ada di Indonesia, secara umum kualitas dosen masih banyak yang tidak sesuai harapan, hal ini dikarenakan masih terdapat dosen yang mengajar tidak sesuai spesialisasi keahlian yang dimiliki sehingga menyebabkan dosen tidak kreatif dalam mengajar dan mengembangkan bahan ajar ¹¹. Di sisi tinjauan institusi pendidikan formal, salah satu penyebab rendahnya kualitas dosen dikarenakan adanya *mismanagement* (kesalahan manajemen) melakukan rekrutmen dosen yang cenderung bersifat tertutup dan tidak transparan serta sarat terjadi praktik kolusi dan nepotisme. Permasalahan *mismanagement* ini juga terjadi akibat tidak jelasnya konsep manajemen pembinaan dan pengawasan (evaluasi) yang diberikan dalam mengukur kualitas dosen di lingkungan universitas secara berkala. Sehingga menyebabkan kemampuan dosen rendah dan tidak mampu berkembang dan berkompetitif dengan dosen lain ¹².

Dengan adanya kasus seperti ini, lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya yang dilaksanakan dalam manajemen secara umum, yaitu proses perencanaan, proses pengorganisasian,

¹⁰ *Ibid.*,h.1

¹¹ Samsuardi, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru pada Lembaga Pendidikan Madrasah".tersedia di: http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=.di akses 8 febuari 2010 (22 Maret 2017) h.3

¹² *Ibid.*,h.3

proses pelaksanaan, dan proses pengendalian dalam rangka mencapai sesuatu tujuan yang secara efektif dan efisien¹³. Banyak pihak mulai dari pejabat, pakar pendidikan, praktisi pendidikan, masyarakat yang peduli pendidikan hingga orang tua/wali murid tengah gelisah dan merasa prihatin dengan keberadaan generasi penerus kita. Kegelisahan dan keprihatinan ini terjadi tentu dapat diterima karena gambaran kondisi atau hasil akhir (*outcome*) pendidikan telah menjadi kenyataan saat sekarang. *Outcome* pendidikan kita telah membuat banyak pihak gelisah oleh karena data-data hasil riset menunjukkan fakta bahwa mutu pendidikan kita dilihat dari kualitas (*outcome*) rendah, prosentasi kelulusan (*out put*) kitapun tergolong rendah¹⁴.

Dalam aspek manajemen sumber daya manusia, kegiatan manajemen dosen dilakukan agar setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang yang dapat menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mendorong berkinerja tinggi, serta menjamin untuk terus memelihara komitmen pada organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi¹⁵.

Pada Prodi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung memiliki Visi yaitu “Menjadi program studi Pendidikan Fisika yang unggul di tingkat

¹³ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar.,*op.cit.*,h.7

¹⁴ P.Ratu Iletokan, “*Manajemen Penelitian Guru Untuk Pendidikan Bermutu*”*panduan penulisan skripsi, tesis, disertasi, karua ilmiah Guru-Dosen,dan kebijakan pendidikan* (Jakarta: PT Grasindo.2016), h.287

¹⁵ Samsuardi,*op.cit.*,h.4

Nasional dengan keutamaan ciri pada integrasi keilmuan berbasis keIslaman yang tangguh (IPTEK dan IMTAQ)”¹⁶.

Dalam mengemban visi yang berskala nasional tersebut, pada Prodi Pendidikan Fisika tentu memiliki tugas besar dari berbagai komponen aspek yang berada di dalamnya, salah satunya menginginkan suatu lembaga yang diwewenangi menjadi lebih baik lagi dalam mutu perkuliahan pendidikan sains dan keagamaan serta akhlakul karimah yang ada pada diri mahasiswa menjadi lebih baik .

Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh prodi pendidikan fisika dengan tujuan pendidikan nasional yang merupakan pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman¹⁷.

Merujuk kepada peraturan pemerintah mengenai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, menetapkan pada pasal 1, yaitu Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

¹⁶ Dikutip dari “Akreditasi Program Studi Sarjana Borang Akreditasi Program Studi Pendidikan Fisika” Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.,h.2

¹⁷ Kemendikbud, “Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional”, Pasal 1, ayat(2) On-line : [http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/uu no20 th 2003 ttg sisdiknas.pdf](http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/uu%20th%202003%20tg%20sisdiknas.pdf)

akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara ¹⁸.

Dengan adanya sistem perundang-undang dasar tentu pemerintah memiliki kebijakan dalam konteks mendukung peningkatan kualitas pendidikan dengan program-program fisik seperti : memperbanyak fasilitas, memperbanyak sarana dan prasarana, memperbaiki fasilitas yang rusak, mengangkat dan menempatkan dosen, memperbaiki sarana pendidikan dan lainnya ¹⁹.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada saat pra-survey terhadap mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, diketahui bahwa mahasiswa fisika awalnya tidak menyukai mata perkuliahan fisika, kualitas dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika berkembang sangat signifikan mulai dari banyaknya dosen berkualitas, dosen dalam mengajar lebih bersahabat, media yang biasa digunakan masih berupa laptop dan proyektor. Dalam hal ini cukup menarik, namun akan lebih baik apabila media yang digunakan di tambah lagi. Masih banyak mahasiswa yang belum pernah melihat buku diktat yang di miliki oleh dosen pada jurusan. Rasa peduli dimiliki oleh dosen yang ditunjukkan dengan cara berbeda-beda. Dosen selalu memberikan motivasi kepada mahasiswa, baik di awal maupun di akhir perkuliahan. Dosen selalu melakukan interaksi

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1, ayat (1)

¹⁹ P.Ratu Iletokan, *op.cit.*, h.270

yang baik di dalam kelas, ada yang berhasil ada juga yang tidak, karena kembali lagi kepada individu dosennya²⁰.

Saat proses pengamatan terlihat masih ada mahasiswa yang mengobrol di dalam kelas, menyalakan dan memainkan *android* mereka pada saat dosen sedang menerangkan, makan permen, masih banyak yang mengobrol, bahkan ada yang mengantuk. Kemandirian yang ada pada mahasiswa dalam menguasai materi perkuliahanpun masih rendah, ini bisa dilihat pada saat dosen memberikan sebuah pertanyaan secara langsung, mahasiswa gugup dan tidak bisa menjawab pertanyaannya, walaupun mereka menjawab terkadang jawaban itu hanyalah jawaban sepiantas yang mereka tidak ketahui benar atau salahnya, hal ini juga merupakan salah satu yang dapat menyebabkan rendahnya efektivitas perkuliahan di dalam kelas. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang ada di dalam kelas, seperti belum adanya proyektor sendiri di dalam kelas, sehingga dapat mengganggu perkuliahan apabila dosen ingin menggunakan metode perkuliahan berupa *software* (perangkat lunak). Pada laboratorium Prodi Pendidikan Fisika yang hanya memiliki alat seadanya saja, sehingga mengakibatkan kurang efektifnya perkuliahan praktikum yang dilakukan pada Prodi Pendidikan Fisika²¹.

²⁰ Hasil wawancara mahasiswa Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung semester 2,4,6,8,10 pada tanggal 3-4 April 2017.

²¹ Hasil Observasi pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung (3-4 April 2017)

Berdasarkan hasil wawancara saat pra-survey pada jurusan Prodi Pendidikan Fisika dengan beberapa dosen, di ketahui bahwa proses perencanaan perkuliahan yang ada pada prodi berlangsung secara global sudah terpenuhi, mulai dari bagaimana seorang dosen itu membuat satuan acara perkuliahan (SAP), dalam SAP termuat kontrak perkuliahan, konten/materi, paparan pokok bahasan apa yang akan di ajarkan sampai tuntutan tagihan berupa pelaksanaan uts, tugas, uas, dan lain-lain ²². Pada proses seleksi yang ada pada jurusan fisika penerimaan dosen bukan di atur oleh prodi namun pihak institusi yang lebih berwenang. Proses monitoring baru dilakukan beberapa akhir tahun ini yaitu dengan cara menyebar absen yang di pegang oleh jurusan, yang di tanda tangani oleh mahasiswa dan dosen. Pada kegiatan evaluasi, prodi sudah mengadakannya satu tahun terakhir ini dari gugus mutu fakultas yang diturunkan dari lembaga mutu penjamin institusi, tetapi hasilnya belum ada *pitch back* (melenggang kembali) belum ada umpan balik, belum ada *rewards* dan *assessment* dari kinerja dosen terhadap monitoring tersebut ²³. Prodi fisika mempersatukan organisasi dengan cara memberikan waktu *off* dalam perkuliahan kepada dosen, pada saat agenda ini lah akan dilaksanakan bagi jurusan untuk mengadakan rapat bersama para dosen, penyatuan ide serta kreatifitas dosen baik dari persamaan

²² Hasil wawancara Kaprodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, pada tanggal 3 April 2017

²³ Hasil wawancara dosen Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, pada tanggal 3 April 2017

persepsi dan apa yang perlu ditingkatkan dalam prodi. Tidak ada kewenangan/kebijakan di dalam prodi untuk memberhentikan dosen. Beberapa akhir semester ini dosen mencoba untuk mengadakan *treatment* atau *action* beberapa *step by step* yaitu berupa dosen asuh. Beberapa dosen diantaranya belum memiliki diktat sendiri, namun salah satu dosen prodi pendidikan fisika ada juga yang telah memiliki diktat tersendiri yang di buat oleh Ibu Dr.Yuberti,M.Pd diantaranya dengan buku yang berjudul Teknologi Pembelajaran Fisika dan Metodologi Penelitian Pendidikan Fisika. Media yang digunakan berupa *software* dan *hardware* dimana *hardware* berupa alat peraga yang di buat sendiri, sedangkan *software* berupa aplikasi-aplikasi, misal *ppt*, *adobe flash*, *corel draw*, dengan harapan akan terus diberdayakan lagi *software* maupun *hardware* nya. Pada usaha dosen terhadap mahasiswa yang sulit untuk menerima materi perkuliahan dapat dilakukan dengan cara memanggil mahasiswa di akhir perkuliahan ajak berbicara di ruangan, atau materi di ulas kembali. Dosen selalu memberi motivasi pada awal maupun akhir perkuliahan. Dosen selalu tepat waktu dalam mengajar. Dosen memiliki *rewards* bagi mahasiswa yang berprestasi dan dosen memiliki data penting bagi mahasiswa. Pada fasilitas akademik sudah dimiliki oleh prodi seperti papan tulis, penghapus, spidol, dan pada semester ini AC sudah di pasang pada tiap kelas, sarana olahraga seperti meja pingpong juga di miliki sebagai sarana swapola, swadaya dari Prodi sendiri. Kendala yang di hadapi salah satunya pada komponen mahasiswa, dosen, sarana prasarana, motivasi, minat

semua sulit terukur, dalam arti mahasiswa harus saling bahu membahu dalam masukan mengenai prodi pendidikan fisika terkait dengan progres, dan mahasiswa harus mengkomunikasikannya ke prodi dan dosen demikian ²⁴.

Tabel

Pengelolaan Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

No	Indikator Mutu Perkuliahan	Dilaksanakan	Kadang	Tidak dilaksanakan
1	Perencanaan Perkuliahan	√		
2	Pelaksanaan Perkuliahan	√		
3	Evaluasi Perkuliahan		√	

Hasil Wawancara dengan 5 orang Dosen Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat penelitian diketahui bahwa, dosen pendidikan fisika selalu membuat satuan acara perkuliahan dan silabus sesuai dengan standar Universitas yang menjadi pedoman. Setelah ajaran baru dimulai dosen melaksanakan proses perkuliahan dengan baik, dan sesuai dengan satuan acara perkuliahan yang sudah dibuat sebelumnya. Beberapa dosen prodi fisika melakukan evaluasi perkuliahan, tergantung materi dan waktu yang tersedia. Dari hasil perkuliahan, terlihat bahwa mahasiswa prodi fisika mendapatkan nilai baik setelah melaksanakan ujian akhir semester.

Hasil wawancara bersama mahasiswa pada saat penelitian diketahui bahwa, dosen Prodi fisika tidak seluruhnya memiliki rasa peduli yang tinggi

²⁴ Ibid.pada tanggal 4 April 2017

kepada individu mahasiswa. Tetapi dosen hanya peduli terhadap individu yang aktif saja, hal ini bisa menyebabkan malasnya belajar di dalam kelas karena kecemburuan sosial pada diri mahasiswa .

Mengingat pentingnya kedudukan dosen, Abuddin Nata menyarankan bahwa dosen haruslah menguasai suatu bidang disiplin ilmu yang diajarkan dan memiliki kemampuan mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlaq yang mulia ²⁵.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, mengenai pentingnya MSDM dan mutu perkuliahan yang ada di perguruan tinggi, maka peneliti tertarik untuk menengahkan sebuah tema kajian “*MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MUTU PERKULIAHAN PADA PRODI PENDIDIKAN FISIKA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN INTAN LAMPUNG*”. Peneliti memilih kampus UIN Raden Intan Lampung pada Prodi Pendidikan Fisika sebagai lokasi penelitian. Ada beberapa alasan pemilihan pada kampus UIN Raden Intan Lampung ini dijadikan sebagai lokasi penelitian. Pertama, untuk mengetahui proses perencanaan. Kedua, untuk mengetahui proses rekrutmen terhadap dosen. Ketiga, untuk mengetahui proses penyeleksian terhadap dosen. Keempat, untuk mengetahui orientasi, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh dosen. Kelima, untuk mengetahui evaluasi kinerja dosen. Keenam, untuk

²⁵ Samsuardi, *op.cit.*,h.2

mengetahui kompensasi yang dimiliki oleh dosen berprestasi. Ketujuh, untuk mengetahui pengintegrasian yang dilakukan oleh dosen fisika. Kedelapan, untuk mengetahui pemeliharaan yang dilakukan oleh dosen fisika. Kesembilan, untuk mengetahui pemberhentian yang akan dilakukan oleh dosen fisika.

Peneliti mengambil lokasi UIN Raden Intan Lampung pada Prodi Pendidikan Fisika karena di lokasi tersebut belum ada yang mengadakan penelitian tentang masalah tersebut, di samping itu penulis ingin mengetahui kualifikasi dosen dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi perkuliahan yang ada pada Prodi Pendidikan Fisika.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa terdorong untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai kualifikasi dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan kegiatan evaluasi perkuliahan dalam bentuk skripsi.

Pada penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan usulan yang aplikatif terhadap manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika untuk kedepannya, terus menjadi dosen yang berkompetensi dan memiliki kualifikasi tinggi, dan tetap terjaga kekompakan baik sesama dosen prodi pendidikan fisika maupun luar prodi fisika. Sehingga dapat

mengeluarkan lulusan mahasiswa yang dapat bersaing secara kompeten di dunia Pendidikan.

B. Fokus Penelitian

Dengan adanya keterbatasan baik tenaga dan waktu supaya hasil penelitian lebih terfokus maka peneliti tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan yang ada pada objek atau situasi tertentu, tetapi peneliti perlu menentukan fokus. Adapun fokus dalam penelitian ini, mengenai : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.



C. Sub Fokus

1. Konteks perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
2. Proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
3. Proses seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
4. Proses orientasi, pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
5. Proses evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .

6. Konteks kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
7. Proses pengintegrasian manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
8. Proses pemeliharaan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .
9. Konteks pemberhentian manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL .

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yang telah dilakukan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berkenaan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, bahwa tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia ini sendiri diantaranya :

- a. Menambah dan meningkatkan mutu perkuliahan yang ada pada prodi pendidikan fisika sehingga dapat bersaing dengan universitas lain.
- b. Menambah ilmu dan pengalaman mengenai sumber daya manusia (dosen) dalam mengambil mutu keputusan yang lebih baik dalam bekerja .
- c. Dapat mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia (dosen) dalam prodi fisika.
- d. Dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di dalam kelas sebagai ciri pembelajaran yang bermutu dengan memberdayakan IPTEK dan IMTAQ yang ada di dalam diri mahasiswa.
- e. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi prodi lain untuk memajukan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit (keuntungan) dan komoditas komersial²⁶. Pengertian manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien²⁷. Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya²⁸. Manajemen Pendidikan adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif²⁹.

²⁶ Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo. "*Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah /Madrasa*" (Jakarta: Fajar Interpratama Offset, 2009) h.4

²⁷ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar. "*Pengantar Manajemen*" (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015) h.1

²⁸ Oemar Hamalik, "*Manajemen Pengembangan Kurikulum*". (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2006-2007), h.16

²⁹ Sudadio, Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di Provinsi Banten Melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Tahun 16, Nomor 2, 2012. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1131> (diakses: 25 Maret 2017)

Ada beberapa manfaat dan tujuan kita mempelajari dan memahami manajemen, diantaranya :

1. Manfaatnya :

Membantu kita membuat strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistemis, logis, rasional pada pilihan strategis. Sebuah proses bukan keputusan atau dokumen. Tujuan utama dari proses adalah mencapai pengertian dan komitmen dari apa yang kita rencanakan. Proses yang kita laksanakan menyediakan pemberdayaan individual. Pemberdayaan adalah tindakan memperkuat pengertian diri sendiri mengenai efektivitas dengan mendorong dan menghargai usaha kita untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan latihan inisiatif serta imajinasi. Meningkatkan kesadaran kita akan ancaman eksternal sehingga kita akan terbiasa mempersiapkan rencana lain atas kejadian yang tidak diinginkan dari faktor luar. Kita dapat mengetahui dengan lebih baik mengenai strategi pesaing sehingga kita akan lebih mudah menghadapinya. Berkurangnya penolakan kita terhadap perubahan karena kita telah mempersiapkan rencana atas perubahan tersebut.

2. Tujuannya :

Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang kita pilih secara efektif dan efisien. Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi serta melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan strategi. Senantiasa memperbaharui strategi yang kita rumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal³⁰.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Manajemen menitikberatkan '*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain*', maka MSDM memfokuskan pada "*orang*" baik sebagai subyek atau pelaku

³⁰ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar.*op.cit*,h.3-4

dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif ³¹. Pada dasarnya manajemen berfungsi ganda yakni mengkondisi situasi yang mampu memperbanyak faktor-faktor pendorong di satu sisi, serta mengurangi dan bahkan mengeliminasi faktor-faktor penghambat tumbuhnya profesionalisasi pada sisi lain ³².

Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat didefinisikan dari apa yang dihasilkannya dan bukan didefinisikan dari apa yang dilakukannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja suatu organisasi, Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membawa kesuksesan dan keunggulan suatu organisasi ³³.

Pentingnya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) mencakup berbagai kegiatan yaitu :

- a. *Staffing/Human Resources Planning*: Perencanaan Sumber Daya Manusia

³¹ Muchtar Ahmad, "Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM" (Dosen FEB Universitas Negeri Gorontalo) "On-line" http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eVQCrKnGjHcJ:repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/95/Peran-Strategis-Manajer-Dalam-Manajemen-SDM.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-b (diakses: rabu, 11 Januari 2017), h.1

³² Sanusi Uwes, "Manajemen Pengembangan Mutu Dosen" (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), h.4

³³ Indra Taruna Anggapraja, "Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengemangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom TBK". Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol 14 No.1, 2016 Terindeks dalam Google Scholar (diakses: 16 Mei 2017)

- b. *Organization / Employee Development* : Pengembangan Pegawai/ Organisasi
- c. *Compensation / Employee Relations* : Hubungan Pegawai atau Karyawan / Kompenasi
- d. *Employee Support* : Dukungan Pegawai
- e. *Legal Reqrutments / Compliance* : Rekrutmen Legal / Keluhan
- f. *Labor/Union Relations* : serikat/ Organisasi Buruh
- g. *Policy Adgerence* : Kebijakan
- h. *Administrative Services* : Pelayanan Administrasi ³⁴.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan merupakan proses membangun peradaban bangsa. Oleh karena itu, pendidikan harus selalu bertumpu pada konsep pertumbuhan, pengembangan, pembaharuan, dan kelangsungannya sehingga penyelenggaraan pendidikan harus dikelola secara profesional ³⁵.

Pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kelangsungan hidup suatu Negara dan bangsa. Pendidikan menuntut dosen untuk mengembangkan potensi mahasiswa berdasarkan standar kompetensi yang ada. Pendidikan yang bermutu, akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi ³⁶.

³⁴ Muchtar Ahmad, *op.cit.*, h.3

³⁵ Samad Usman, "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah". Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Agustus 2014, Vol.15 , No.1.13-31. <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/viewFile/554/457>., h.3 (diakses: 27 Maret 2017)

³⁶ Tri Ariani, "PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE TEAM ASSISTED INDIVIDU ALIZATION (TAI): DAMPAK TERHADAP HASIL BELAJAR FISIKA SISWA", Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika Al-BiRuNi 06 (2) (2017) 169-177 DOI: 10.24042/jipfalbiruni.v6i2.1802.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan MSDM adalah kecenderungan yang mencakup keragaman angkatan kerja, teknologi, globalisasi, dan perubahan dunia jabatan dan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan. Dengan berarti SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam hal yang mencakup perkuliahan di dalam kelas, baiknya mahasiswa merupakan keberhasilan yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik tersebut³⁷.

Pengendalian manajemen merupakan fungsi penting dalam organisasi. Kegagalan dalam pengendalian manajemen akan membawa kegagalan bagi organisasi³⁸. Pentingnya memiliki sistem pengendalian manajemen (SPM) yang baik, dan berbagai masalah yang ada seperti : pencurian, penipuan, dan

³⁷ Muchtar Ahmad, *op.cit.* h.1

³⁸ K.A, Merchant dan W.S, Van Der Stede, "*Sistem Pengendalian Manajemen: pengukuran kinerja, evaluasi, dan intensif*" (Jakarta, Januari 2014), h.3

kesalahan yang tidak disengaja dapat diatasi. Akan tetapi, memiliki pengendalian yang lebih tidak selalu menjamin pengendalian yang lebih baik. Seperti contoh ilustrasi berikut, ketika banyaknya sistem pengendalian manajemen (SPM) yang membuat gerah, mereka dapat memperburuk keadaan dibandingkan mengurangi masalah pengendalian³⁹.

Adapun pengertian manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan. Dalam arti, ia merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien⁴⁰. Manajemen pendidikan adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif, yaitu efektif dan efisien⁴¹. Derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Quran seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ (٥)

Artinya “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepadanya dalam suatu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”(As-Sajdah:5)”⁴².

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (manajer). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan khalifah di muka

³⁹ Ibid.,h.5

⁴⁰ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *op.cit.*,h.5

⁴¹ Sudadio, *op.cit.*

⁴² Qs.Qur'an surat As-Sajdah 32: 5

bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini ⁴³.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رَجْسٌ مِنْ
عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (90)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, Sesungguhnya (meminum) khamar, berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah, adalah termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan” (Qs.Al-Maidah: 90) ⁴⁴.

Penjelasan umum ayat di atas adalah bahwa adanya sebuah seruan dari Allah kepada orang-orang yang beriman yaitu mereka yang membenarkan Allah dan rasulNya. Seruan itu berupa pemberitahuan bahwa khamr (setiap yang menghilangkan kesadaran akal), berjudi, mengundi nasib dengan *murahanah*, berkorban untuk anshab adalah termasuk dosa karena perbuatan tazayyun (bujuk rayu) syetan. Dalam ayat ini juga ada perintah untuk menjauhi perbuatan-perbuatan tersebut.

Beberapa metodologi yang terkandung dalam ayat ini adalah; seorang pendidik dianjurkan untuk memberikan data lengkap untuk kemudian dikelompokkan sesuai dengan klasifikasi tema materi pembelajaran. Termasuk metode pendidikan juga adalah seorang pendidik dianjurkan untuk menjelaskan manfaat dan tujuan sebuah pembelajaran sehingga peserta didik tidak memperoleh ambiguitas maksud sebuah pembelajaran. Dengan kata lain, bahwa seorang pendidik diharapkan dapat memiliki data penting mengenai mahasiswa, baik data penilaian, absensi, dan lainnya, agar ketika dibutuhkan bukti tersebut dapat di perlihatkan supaya tidak terjadi kesalah pahaman .

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (21)

⁴³ Faisal Mubarak, “Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam”. Jurnal: Management of Education, Volume 1, Issue 1, ISSN 977-2442404.h.2

⁴⁴ Qs.Qur’an surat Al-Maidah 5: 90

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*” (Qs.Al-Ahzab : 21) ⁴⁵.

Penjelasan umum ayat diatas adalah Allah SWT telah mengabarkan bahwa wahai kaum muslimin ketahuilah bahwa dalam diri rasulullah SAW itu terdapat banyak *qudwah shalihah* (sisi keteladanan yang layak) seperti dalam perjuangannya, kesabarannya dan keteguhan diatas prinsip Islam, oleh karena itu contohlah beliau wahai orang yang selalu berharap rahmat Allah, dan kedatangan hari akhir serta selalu banyak berdzikir kepadaNya.

Metodologi pendidikan dengan keteladanan berarti pendidikan dilakukan dengan memberi contoh, baik berupa tingkah laku, sifat, cara berpikir, dan sebagainya. Banyak ahli pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan dengan teladan merupakan metode pendidikan yang paling berhasil. Hal itu karena dalam belajar, orang pada umumnya, lebih mudah menangkap yang kongkrit ketimbang yang abstrak, dengan kata lain, bahwa seorang pendidik diharapkan dapat memiliki jiwa yang baik, teladan, sopan dan lainnya, agar dapat menjadi contoh teladan yang baik bagi mahasiswanya.

2.1 Tabel berbagai cara memilah ruang lingkup manajemen kedalam elemen yang lebih kecil .

Fungsi	Sumber Daya	Proses
Pengembangan Produk (atau jasa)	Manusia	Menetapkan Tujuan
Operasi	Uang	Memformulasikan Strategi
Pemasaran / Penjualan	Mesin	Pengendalian Manajemen
Keuangan	Informasi	

⁴⁵ Qs.Qur'an surat Al-Ahzab 33: 21

Manajemen pendidikan nasional secara keseluruhan masih bersifat sentralistis sehingga kurang mendorong terjadinya demokratisasi dan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan yang sentralistis tersebut telah menyebabkan kebijakan yang seragam yang tidak dapat mengakomodasi perbedaan keragaman/kepentingan daerah/sekolah/peserta didik, mematikan partisipasi masyarakat dalam proses pendidikan, serta mendorong terjadinya pemborosan dan kebocoran alokasi anggaran pendidikan ⁴⁶.

Banyak program manajemen, termasuk kebijakan bisnis, manajemen strategis dan sistem pengendalian manajemen, difokuskan pada elemen dari proses manajemen. Untuk memfokuskan fungsi pengendalian manajemen, harus dibedakan berdasarkan penentuan tujuan dan formulasi strategi ⁴⁷. Pada hakekatnya tujuan institusi pendidikan adalah untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan para pelanggan, dan dalam kepuasan pelanggan ditentukan oleh *stakeholder* lembaga pendidikan tersebut ⁴⁸.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas

⁴⁶ Samad Usman.*op.cit.*,h.6

⁴⁷ K.A, Merchant dan W.S, Van Der Stede. *op.cit.*h.7

⁴⁸ Faisal Mubarak.,*op.cit.*h.14

sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem dan evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan dan peningkatan kualifikasi dosen, serta peningkatan mutu manajemen perguruan tinggi. Dengan kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah diharapkan universitas dapat menjadikan lulusan mahasiswa yang terbaik agar dapat bersaing dengan mahasiswa universitas lainnya⁴⁹.

Pendidikan yang berkualitas dapat menunjuk kepada kualitas proses dan kualitas produk. Pendidikan disebut bermutu dari segi proses di mana proses perkuliahan berlangsung secara efektif, mahasiswa mengalami proses perkuliahan yang bermakna, dan ditunjang oleh dosen (manusia, dana, sarana, dan prasarana) yang wajar. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh kualitas masukannya. Logikanya pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas juga⁵⁰.

Perguruan Tinggi merupakan lembaga tempat komunitas manusia yang mengabdikan pada kreasi pengetahuan baru melalui riset, dan lembaga yang didedikasikan pada penyebaran pengetahuan melalui berbagai model megajar

⁴⁹ Yanti Sri Danarwati, "Manajemen Pembelajaran Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan" (Dosen STIA ASMI Solo).Jurnal On-line: <https://translate.google.com/translate?hl=en&sl=id&u=http://stia.asmisolo.ac.id/jurnal/index.php/jmbb/article/view/21&prev=search>.

⁵⁰ *Ibid.*, h.2

pada tingkat tinggi. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, perguruan tinggi di tentukan oleh dua faktor utama, yakni mutu pengelolaan para pimpinan dan mutu pendukung pelaksana, baik mahasiswa maupun dan terutama mutu dosen⁵¹.

Proses perkuliahan pada hakekatnya adalah proses komunikasi, yaitu proses penyampaian dari sumber pesan melalui saluran/media tertentu ke penerima pesan. Pesan yang akan dikomunikasikan adalah isi ajaran atau didikan yang ada dalam kurikulum, yang sumber pesannya bisa dari dosen, mahasiswa, penulis buku, masyarakat, salurannya adalah media pendidikan, dan penerima pesannya adalah peserta didik atau juga dosen.

Pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini dosen pada dasarnya merupakan tanggung jawab semua pimpinan. Tiap pimpinan harus secara tetap memenuhi kebutuhan pengembangan dan latihan untuk para dosennya dan mendorong staf dosen untuk berperan serta dalam program pengembangan, baik dalam maupun di luar lembaga tempat kerja. Sumber daya manusia merupakan sosok yang sangat penting dalam pengembangan proses perkuliahan di dalam kelas, maka dari itu perlu diketahui beberapa hal yang dapat di jadikan program pengembangan tenaga pendidik pada perguruan tinggi diantaranya :

- (1) Penggantian biaya pengajaran dosen, staf tata usaha dan pelaksana kursus yang di laksanakan baik di dalam maupun di luar institute
- (2) Mengembangkan perhatian pada pertemuan-pertemuan professional

⁵¹ Sanusi Uwes.*op.cit.*,h.25

- (3) Program cuti panjang (*sabbatical leave*) bagi pengembangan personil
- (4) Program latihan dalam lembaga sendiri dalam beberapa mata kuliah⁵².

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Operasional

Manajemen berlangsung dalam suatu proses berkesinambungan secara sistemik, meliputi pelaksanaan fungsi-fungsi yang berurutan dalam proses manajemen terdiri dari merencanakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan dan mengontrol. Merencanakan berarti, menata pekerjaan untuk melaksanakan rencana. Menyusun staf, berarti memilih dan mengalokasikan pekerjaan kepada orang-orang yang akan melaksanakannya. Mengarahkan berarti, menuntut tindakan bertujuan pada pekerjaan. Mengontrol berarti, rencana di laksanakan dan dilengkapi⁵³. Masing – masing fungsi yang berurutan tersebut mencakup berbagai kegiatan diantaranya :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*), adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi , kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda,sistem, anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan⁵⁴.
2. Fungsi Pengorganisasian. Adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menetapkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut⁵⁵.
3. Fungsi Staffing. Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan bagian tenaga kerja⁵⁶.

⁵² Sanusi Uwes, *op.cit.*,h.55-56

⁵³ Oemar Hamalik,*op.cit.*,h.32

⁵⁴ T.Hani Handoko, “*Manajemen*” (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,1984) h.23

⁵⁵ Malayu S.P.Hasibuan, “ *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*”. (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014) h.40

⁵⁶ George R.Terry dan Leslie W.Rue, “*Dasar-Dasar Manajemen*”. (Jakarta: PT.Bumi Aksara)h.9-10

4. Fungsi Pengarahan (*directing=actuating=leading=penggerakan*) adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen ⁵⁷.
5. Fungsi Kontrol. Meliputi kegiatan pengadaan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan mengembangkan struktur perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi dan memberikan ganjaran, dengan kata lain proses kontrol dapat dilakukan agar di dalam suatu organisasi terlihat sampai mana batas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan atau sumber daya manusia dalam menjalankan proses perencanaan yang telah ditentukan ⁵⁸.

Dalam meningkatkan kualitas produk tentu tugas MSDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan dosen yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada dosen. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan ⁵⁹. Dengan kata lain fungsi manajemen dapat diartikan pula dengan suatu titik acuan oleh berbagai sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu kualitas suatu organisasi atau lainnya dalam mencapai tujuan visi atau misi suatu organisasi.

⁵⁷ Malayu S.P.Hasibuan.*op.cit.*,h. 183

⁵⁸ Oemar Hamalik.*op.cit.*h.34

⁵⁹ Subeki Ridhotullah.,*op.cit.*h.8

Secara ringkas fungsi manajemen dibagi menjadi empat, diantaranya :

1.1 Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan adalah proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat berjalan. Dengan kata lain, Fungsi perencanaan merupakan induknya dari sebuah organisasi yang fungsinya lebih penting dari semua fungsi lainnya⁶⁰.

1.2 Pengorganisasian (*Organizing*)

Suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, meliputi pemberian tugas terpisah kepada masing-masing pihak, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan sistem komunikasi serta mengkoordinir kerja setiap dosen dalam satu tim yang solid dan terorganisasi⁶¹.

1.3 Penyusunan Formasi (*Staffing*)

Menentukan persyaratan personal yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, menentukan job *description* dan persyaratan teknis suatu pekerjaan, melakukan penilaian dan pelatihan termasuk di dalamnya pengembangan kualitas dan kuantitas karyawan sebagai acuan untuk penyusunan setiap fungsi dalam manajemen organisasi⁶².

1.4 Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai

⁶⁰ *Ibid*.h.9

⁶¹ Malayu S.P.Hasibuan.*op.cit*.h.2

⁶² *Ibid*

perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang di hadapi⁶³

2. Fungsi Operasional

Manajemen secara fungsional adalah kegiatan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), yang di dalamnya terdapat penetapan struktur organisasi, pengisian orang-orang yang akan mengisi struktur tersebut yang selanjutnya dikenal sebagai *staffing*, pelaksanaan (*actuating*), yang pelaksanaan atas segala sesuatu yang telah di rencanakan dan di organisasikan, pengawasan (*controlling*), yakni melakukan tindakan yang di arahkan pada upaya mengawasi secara cermat dan seksama terhadap berbagai kemungkinan terjadinya penyimpangan terhadap sesuatu yang telah direncanakan, penilaian (*evaluating*) yakni menilai segala sesuatu yang telah direncanakan dan dikerjakan, dan pembinaan atau perbaikan (*supervising*) agar sesuatu itu dapat mencapai hasil yang maksimal⁶⁴.

2.1 Perencanaan

Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dilakukan sebelumnya⁶⁵. Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi, karena itu perencanaan terhadap kualifikasi kompetensi guru dalam sebuah kelembagaan menjadi sesuatu hal yang penting yang akan menentukan adanya perbedaan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencan untuk mencapai tujuan pendidikan⁶⁶.

2.2 Rekrutmen

⁶³ Subeki Ridhotullah.*op.cit*.h.9

⁶⁴ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, edisi keempat (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h.359

⁶⁵ *Ibid*, h.282

⁶⁶ Samsuardi. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Madrasah*.Jurnal On-line: http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id= Pada 8 Febuari 2010 (diakses pada (diakses 22 Maret 2017) h.5

Rekrutmen (recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Rekrutmen guru merupakan suatu cara dalam melakukan peningkatan dini bagi calon guru dengan terlebih dahulu harus mempersiapkan diri dengan berbagai kompetensi yang memadai sehingga mau di terima di sekolah tersebut. Dengan kata lain, rekrutmen adalah proses dimana para calon sumber daya manusia di pilih dengan cara yang seefektif mungkin demi mendapatkan kandidat yang berkualitas bagi universitas. Oleh karena itu, rekrutmen merupakan suatu hal yang penting dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak untuk mendapatkan sumber daya pendidikan yang potensial dalam sebuah kelembagaan pendidikan. Hal yang penting diperhatikan dalam melakukan rekrutmen guru, yaitu :

- (1) Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan levelnya dalam perusahaan
- (2) Terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja
- (3) Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif
- (4) Menyusun program rekrutmen yang sistemis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dengan kerja sama dengan manajer dan karyawan
- (5) Mendapatkan data calon kandidat yang berbobot atau memenuhi syarat
- (6) Mencatat kualitas dan jumlah pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmen
- (7) Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan, baik yang di terima maupun di tolak, guna mengetahui efektivitas rekrutmen tersebut ⁶⁷.

2.3 Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah

⁶⁷ *Ibid.*

menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup / cv / *curriculum vitae* milik pelamar. Dengan kata lain, proses seleksi adalah proses dimana akan terpilihnya kualitas kandidat sumber daya manusia yang terpilih untuk dapat bekerja sama dengan suatu organisasi⁶⁸.

2.4 Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (*training*) adalah proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya⁶⁹.

2.5 Evaluasi kinerja

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian.

2.6 Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab. Dengan kata lain, kompensasi merupakan hadiah yang dapat diberikan kepada karyawan atas penghargaan selama orang itu bekerja.

2.7 Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dengan kata lain, pengintegrasian adalah tata cara kegiatan musyawarah secara bersama antar kelompok organisasi

2.8 Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tercipta kerja sama yang panjang.

⁶⁸ Subeki Ridhotullah.*op.cit.*.282

⁶⁹ Malayu S.P. Hasibuan.*op.cit.*h.180

Dengan kata lain, pemeliharaan adalah kegiatan tegur sapa antara sesama pekerja agar tetap jalin silaturahmi yang baik ⁷⁰.

2.9 Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian (PHK) ini disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja habis, pension, atau meninggal dunia ⁷¹.

c. Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian tindakan untuk ke depan. Perencanaan bertujuan untuk mencapai seperangkat operasi yang konsisten dan terkoordinasi guna memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Suatu rencana yang baik terdiri dari 5 unsur khusus :

- a. Tujuan dirumuskan secara jelas
- b. Komprehensif, namun jelas bagi staf dan para anggota organisasi
- c. Hierarki rencana yang terfokus pada daerah yang paling penting
- d. Bersifat ekonomis, mempertimbangkan sumber-sumber yang tersedia.
- e. Layak, memungkinkan perubahan

Di dalam proses perencanaan tujuan yang ingin dicapai harus benar-benar jelas agar dapat diurutkan kegiatan-kegiatan yang melatarbelakangi visi misi suatu organisasi .

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dilihat dari dua pendekatan, yakni secara struktural dalam konteks manajemen, dan secara fungsional dalam konteks akademik atau kurikulum. Organisasi adalah suatu kelompok social yang bersifat tertutup atau terbuka dari/terhadap pihak luar, yang diatur berdasarkan aturan tertentu, yang di pimpin atau di perintah oleh seorang pimpinan atau seorang staf administrative, yang dapat melaksanakan bimbingan secara teratur dan bertujuan ⁷².

⁷⁰ Subeki Ridhotullah.*op.cit*.h.283

⁷¹ Malayu S.P.Hasibuan.*op.cit*.181

⁷² Oemar Hamalik.*op.cit*,h.136

3. Pengarahan

Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas, serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian ⁷³.

4. Kontrol Kurikulum

Manajemen Kontrol

Pengontrolan adalah proses pengecekan *performance terhadap standart* untuk menentukan sejauh mana tujuan telah tercapai. Pengontrolan bertalian dengan perencanaan sebagai bagian dari sistem manajemen. Keputusan kontrol mempengaruhi rencana, dan terkait. sebaliknya perencanaan mempengaruhi fungsi kontrol. Dengan tindakan kolektif maka perencanaan dapat diperbaiki, berarti terjadi perubahan pada tujuan (tujuan baru), yang pada gilirannya diperlukan kontrol baru pula. **Kontrol Budget**, kontrol *budget* paling banyak mendapat perhatian. *Budget* menggambarkan rencana, tujuan, dan program dalam bentuk perangkaan/perhitungan. Penyiapan suatu *budget* adalah fungsi perencanaan, sedangkan administrasinya adalah fungsi kontrol, biaya operasi dibandingkan dan di sesuaikan dengan standart *budget*. **Kebijakan(polices)**, kebijakan adalah pernyataan yang luas tentang tindakan yang diinginkan dimaksudkan untuk meyakinkan koordinasi di dalam department atau antara departemen yang terkait. **Prosedur**, pernyataan prosedur untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana menjalankan unit dan bagaimana melaksanakan/ menangani kegiatan-kegiatan unit. Untuk itu diperlukan prosedur kerja yang spesifik. **Standart**, *standart* adalah pernyataan-pernyataan yang luas tentang praktek dan merefleksikan tingkat kualitas yang diinginkan ⁷⁴.

d. Kepemimpinan Operasional

Kepemimpinan operasional dapat terlihat di dalam proses perkuliahan/pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan oleh Prodi Pendidikan Fisika. Bentuk lancarnya proses pendidikan dan pengajaran

⁷³ Malayu S.P.Hasibuan.*op.cit*.h.183

⁷⁴ Oemar Hamalik.*op.cit.*,h.139.

yaitu lulusan dengan IPK rata-rata dari tahun ke tahun antara 3,26 - 3,48 dan sebagian besar mahasiswa lulus tepat waktu. Dalam kepemimpinan operasional, Ketua Program Studi melakukan fungsi operasionalisasi Program Studi melalui 5 (lima) macam kegiatan pokok, diantaranya : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), penganggaran (*budgeting*), pengendalian/pengawasan (*controlling/monitoring*)⁷⁵.

e. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh 3 faktor utama, yakni: pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi tersebut dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat⁷⁶.
2. Tenaga kesehatan, yaitu semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan berpendidikan formal kesehatan atau tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan⁷⁷.
3. Ekonomi sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi. atau ekonomi sumber daya manusia

⁷⁵ Dikutip dari: Borang Akreditasi Program Studi Strata Satu (S1) Pendidikan Fisika(Bandar Lampung, 2016),h.43

⁷⁶Soekidjo Notoadmojo. “*Pengembangan sumber daya manusia*”.(Jakarta: Rineka Cipta,2015)h.2

⁷⁷ Nilna R.Isna. “Sumber Daya Manusia Kesehatan”.Tersedia di: <https://catatankuliahnya.wordpress.com/2010/01/06/sumber-daya-manusia-kesehatan/diakses> pada 6 November 2017

merupakan penerapan teori ekonomi pada analisis sumber daya manusia⁷⁸.

B. Mutu Perkuliahan

1. Mutu Pendidikan

Pembahasan tentang evaluasi mutu pendidikan didasarkan atas asumsi – asumsi sebagai berikut :

Bahwa mutu dapat di definisikan dan diukur ke dalam istilah yang bermakna dan tepat untuk tujuan analisis dan pengukuran. Suatu sistem pendidikan formal adalah untuk melayani masyarakat di mana sistem tersebut dilaksanakan. Perbaikan atas mutu pendidikan dilakukan dalam rangka lebih melengkapi kesempatan bagi anak untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang memungkinkan mereka hidup bahagia dan berhasil sebagai individu manusia⁷⁹.

2. Manajemen Mutu

Manajemen mutu merupakan seperangkat prosedur proses untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan mutu kerja dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi yang diarahkan dalam rangka : Memenuhi kebutuhan mahasiswa secara konsisten, mencapai peningkatan secara terus-menerus dalam setiap aspek aktivitas organisasi⁸⁰.

⁷⁸ Anonim. Tersedia di: <http://ondyx.blogspot.co.id/2014/01/pengertian-ekonomi-sumber-daya-manusia.html>

⁷⁹ Oemar Hamalik, *op.cit.* h.48

⁸⁰ Marzuki Mahmud. “*Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*” (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) h.5-6

3. Pengertian Mutu Dalam Pendidikan

Dalam pengertian umum, mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang maupun jasa ⁸¹. Dalam suatu organisasi kepemimpinan mutu menjadi prasyarat untuk mencapai maksud tersebut, dimana kemampuan sumber daya manusia untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Mutu dalam standar absolute (*absolute concept*) merupakan keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang relative bertolak dari pikiran bahwa mutu merupakan sesuatu yang “*not be expensive dan exclusive..... may be beautiful but not necessarily so. They do not have to be special. They can be ordinary, coomonplace, and familiar*”⁸². Dalam segi normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) instrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan instrinsik, mutu pendidikan adalah produk pendidikan, yakni “manusia yang terdidik” sesuai standar yang ideal. Berdasarkan ekstrinsik, pendidikan adalah instrumen untuk mendidik “tenaga kerja” yang terlatih ⁸³.

Dari berbagai alternatif keputusan yang dihasilkan melalui proses analisis data, masing-masing perlu dievaluasi berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh penulis. Hasil evaluasi dapat memperoleh daftar urutan

⁸¹ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008),h. 53

⁸² Sanusi Uwes.*op.cit.*,h.26

⁸³ Oemar Hamalik, “*Evaluasi Kurikulum*” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,1990) h.33

alternatif mulai dari alternatif yang paling layak untuk menjadi keputusan organisasi yang lebih baik .

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah). sumber data primer dan tehnik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi ⁸⁴.

Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan, dan pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan di bidang ekonomi, yang saling menunjang satu dengan yang lainnya dalam upaya mencapai tujuan pembangunan nasional ⁸⁵. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan ⁸⁶.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang

⁸⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*" (Bndung: Alfabeta, 2015) h.223

⁸⁵ Oemar Hamalik.*op.cit.*,h.75

⁸⁶ Mudassir, "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun", Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA februari 2016, VOL.16.N0.2,255-272.<http://id.portalgaruda.org/article.php?article=449069&val=7462>. (diakses: 28 Maret 2017),h.6

berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku. Manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada pendidikan sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat, dengan kata lain, mutu adalah seberapa tingkatan atau progres yang telah dicapai oleh universitas dalam mengelola suatu perkuliahan di dalam kelas ataupun di luar kelas sehingga dapat mengeluarkan lulusan mahasiswa yang terbaik dan mampu bersaing dengan universitas lain⁸⁷.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

⁸⁷ Faisal Mubarak, "Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam". Jurnal: Management of Education, Volume 1, Issue 1, ISSN 977-2442404., h.10

kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab⁸⁸.

4. Kebijakan Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik merupakan salah satu komponen sistem pendidikan yang menentukan keberhasilan pendidikan. Proses perkuliahan akan berkualitas jika dosen mampu kreatif mendayagunakan sumber daya universitas dan lingkungan guna menunjang keefektifan proses perkuliahan mahasiswanya. Dosen merupakan sosok pahlawan tanpa tanda jasa, karena berkat tenaga pendidiklah mahasiswa dapat memiliki ilmu yang begitu banyak dari seorang pendidik⁸⁹.

Kebijakan pemerintah dalam konteks mendukung peningkatan kualitas pendidikan dengan program-program fisika seperti, memperbanyak fasilitas, memperbanyak sarana prasarana, memperbaiki fasilitas yang rusak, mengangkat dan menempatkan tenaga guru, memperbaiki sarana pendidikan dan lainnya adalah, hal yang biasa dan lazim dalam proses dan mekanismenya⁹⁰.

Pada saat ini pendidikan nasional juga masih dihadapkan pada beberapa permasalahan yang menonjol : 1) masih rendahnya pemerataan

⁸⁸ Kemendikbud, “Undang-Undang N0.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional”, Pasal (3) On-line : <http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/uuno20th2003tgsisdiknas.pdf>

⁸⁹ Dwi Esti Andriani, “Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan”, Manajemen Pendidikan, Volume 23, Nomor 5, Maret 2012, <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/1-Dwi-Esti-Andriani.pdf>.h.4 (diakses :15 Maret 2017)

⁹⁰ P.Ratu Ile Tokan.*op.cit*,h.270

memperoleh pendidikan, 2) masih rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan, dan 3) masih lemahnya manajemen pendidikan, di samping belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi⁹¹.

Berkaitan dengan upaya mengatasi permasalahan kualitas pendidikan formal, langkah strategis yang perlu dipersiapkan adalah dengan memperbaiki kualitas kemampuan dosen melalui penerapan manajemen sumber daya pendidik secara baik. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena dosen selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Dosen sangat berperan penting dalam proses perkuliahan di dalam kelas, oleh sebab itu sumber daya manusia harus selalu di evaluasi proses perencanaanya agar tetap terjaga kualitas dan tidak terjadi kekurangan di saat proses perkuliahan⁹².

Dalam sebuah lembaga pendidikan, upaya peningkatan mutu pendidikan bukanlah tugas yang mudah karena dibutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Kerjasama tim merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen mutu terpadu. Tim adalah sekelompok orang bekerja secara bersama-sama dan memiliki tujuan bersama yaitu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh stakeholders.

⁹¹ Samad Usman, *op.cit*.h.5

⁹² *Ibid*.h.2

Kerja tim dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting dalam manajemen mutu, mengingat kerja tim akan meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi dan mengembangkan kemandirian⁹³.

Ada beberapa etos kerja pada tiap diri manusia memiliki implikasi sebagai berikut :

2. Bahwa seseorang (manajer pendidikan Islam) tidak boleh bekerja dengan “sebrono”, seenaknya dan acuh tak acuh, sebab hal ini akan berarti merendahkan makna demi Ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al-Quran surat al-Kahfi: 110 dinyatakan,

فَلْإِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا (110)

Artinya “Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: “Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa”. Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya”⁹⁴.

yang maksudnya bahwa “Barangsiapa yang megharapkan pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaknya ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorang pun dalam beribadah kepada Tuhannya”.

3. Setiap orang dinilai dari hasil kerjanya (QS.al-Najm:39), وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ sehingga dalam bekerja dituntut untuk : (1) tidak memandang enteng bentuk-bentuk kerja yang dilakukan; (2) memberi makna pada pekerjaannya itu; (3) insaf bahwa kerja adalah mode of existence (bentuk keberadaan) manusia; dan (4) dari segi dampaknya (baik/buruknya), kerja itu tidaklah untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri (QS.Fushshilat: 46 dan Luqman :12)

⁹³ Faisal Mubarak, *op.cit.*, h.14

⁹⁴ Qs.Qur'an surat Al-Kahfi 18: 110.

4. إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۚ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”⁹⁵.

Bahwa seseorang (manajer pendidikan Islam) harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan (QS.an-Nahl : 90).

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ ۖ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ۚ

Artinya : “Yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya dan Yang memulai penciptaan manusia dari tanah”⁹⁶

Bahwa seseorang (manajer pendidikan Islam) harus bekerja secara efisien dan efektif atau mempunyai daya guna yang setinggi-tingginya (QS.as-Sajadah:7)

6. وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۚ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۚ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ۚ

Artinya: “Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”⁹⁷

Bahwa seorang (manajer pendidikan Islam) harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (itqan), tidak separuh hati dan setengah-setengah . (QS.an-Naml : 88)

⁹⁵ Qs.Qur'an An-Nahl 16: 90

⁹⁶ Qs.Qur'an surat As-Sajdah 32: 7

⁹⁷ Qs.Qur'an surat An-Naml 27: 88

7. فَلِذَلِكَ فَادْعُ^ط وَاسْتَقِمْ^ط كَمَا أُمِرْتَ^ط وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ^ط هُمْ^ط وَلَقَدْ آمَنْتُ بِمَا أُنزِلَ^ط
 اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ^ط وَأُمِرْتُ^ط لِأَعْدِلَ^ط بَيْنَكُمْ^ط اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ^ط لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ^ط
 أَعْمَالُكُمْ^ط لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ^ط اللَّهُ يَجْمَعُ^ط بَيْنَنَا^ط وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ^ط

Artinya: "Maka karena itu serulah (mereka kepada agama ini) dan tetaplah sebagai mana diperintahkan kepadamu dan janganlah mengikuti hawa nafsu mereka dan katakanlah: "Aku beriman kepada semua Kitab yang diturunkan Allah dan aku diperintahkan supaya berlaku adil diantara kamu. Allah-lah Tuhan kami dan Tuhan kamu. Bagi kami amal-amal kami dan bagi kamu amal-amal kamu. Tidak ada pertengkaran antara kami dan kamu, Allah mengumpulkan antara kita dan kepada-Nya-lah kembali (kita)" (As-Syura: 15)⁹⁸.

Bahwa seseorang (manajer pendidikan Islam) dituntut untuk memiliki dinamika yang tinggi, komitmen terhadap masa depan, memiliki kepekaan terhadap perkembangan masyarakat serta ilmu pengetahuan dan teknologi, dan bersikap istiqomah (QS.al-Syarh: 7-8; al-Alaq: 1-3 dan as-Syura: 15)⁹⁹

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga kependidikan) adalah usaha sadar yang dilakukan oleh sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya menciptakan mahasiswa yang memiliki prestasi tinggi dan mutu kualitas yang dapat bersaing dengan universitas lain, atau pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru, dan personal pendidikan lainnya), yaitu mencakup: 1) penrencanaan pegawai, 2) pengadaan pegawai, 3) pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian pegawai, 6) kompensasi, 7) penilaian pegawai.

⁹⁸ Qs.Qur'an surat As-Syura 42: 15

⁹⁹ Muhaimin, Suti'ah , Sugeng Listyo Prabowo.*op.cit*.h.8-9.

Semua ini harus dilakukan dengan profesional agar tercapai suatu tujuan yang diharapkan, yakni tersedianya dosen yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja (*performance*) yang tinggi¹⁰⁰. Pada buku yang dikemukakan oleh beberapa penulis, diantaranya telah mengidentifikasi 19 peran guru.

Adapun 19 peran guru adalah:

1) guru sebagai pendidik, 2) guru sebagai pengajar, 3) guru sebagai pembimbing, 4) guru sebagai pelatih, 5) guru sebagai penasehat. 6) guru sebagai pembaharuan/innovator, 7) guru sebagai model dan teladan, 8) guru sebagai peneliti, 9) guru sebagai pribadi, 10) guru sebagai pendorong kreativitas, 11) guru sebagai pemembangkit pandangan, 12) guru sebagai pekerja rutin, 13) guru sebagai pemindah kemah, 14) guru sebagai pembawa cerita, 15) guru sebagai aktor, 16) guru sebagai emansipator, 17) guru sebagai evaluator, 18) guru sebagai pengawet, 19) guru sebagai kulminator¹⁰¹.

5. Komponen Mutu

Komponen mutu menurut Edward Deming berarti pemecahan masalah untuk mencapai penyempurnaan terus menerus seperti Kaizen di Toyota. Dalam hal ini berarti sesuatu yang kontinu senantiasa ada perbaikan, tidak stagnan¹⁰². Mutu Pendidikan adalah kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan itu sendiri, diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai

¹⁰⁰Mudassir.*op.cit*,h.260

¹⁰¹P.Ratu Ile Tokan.*op.cit*,h.298

¹⁰²Chintia, "Komponen Mutu" dikutip dari Edward Deming, diakses pada (Online): [https://manajemenmututerpaduku.wordpress.com/2012/04/08/faktor-penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan/](https://manajemenmututerpaduku.wordpress.com/2012/04/08/faktor-penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan/.). minggu.12 Maret 2017

tambah dari faktor-faktor input agar menghasilkan output setinggi-tingginya¹⁰³.

6. Faktor – faktor yang mempengaruhi mutu perkuliahan

Banyak hal yang menyebabkan rendahnya mutu perkuliahan saat ini, salah satu diantaranya rendahnya sarana fisik, banyak sekali lembaga pendidikan (perguruan tinggi) yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap, masih minimnya alat praktikum di dalam laboratorium, tenaga pendidik yang masih tidak sesuai sarana acara perkuliahan (SAP) saat mengajar¹⁰⁴, faktor fisiologis yang berhubungan dengan fisik individu, faktor psikologis, motivasi, minat, sikap, bakat, faktor lingkungan sosial dan non sosial juga dapat mempengaruhi proses perkuliahan di dalam kelas¹⁰⁵.

7. Pengembangan Program Peningkatan Mutu Guru

Mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan proses belajar. Sistem lingkungan ini terdiri dari komponen yang saling mempengaruhi, diantaranya tujuan instruksional yang ingin dicapai, materi yang diajarkan, dosen dan mahasiswa yang harus memainkan

¹⁰³ *Ibid*

¹⁰⁴ Fauziah Harahap, “Makalah Mutu Pendidikan” diakses (Online): http://www.academia.edu/9065640/MAKALAH_MUTU_PENDIDIKAN (Minggu, 12 Maret 2017).

¹⁰⁵ Anonim, tersedia pada : <https://ekosuprpto.wordpress.com/2009/04/18/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-proses-belajar/>. Diakses : senin 24 Juli 2017

peranan serta sarana dan prasarana belajar mengajar harus dimiliki dan tersedia ¹⁰⁶.

Dosen bermutu adalah dosen yang memenuhi atau melampaui standar kualifikasi akademik dan kompetensi dosen dan mampu mengaktualisasikannya dalam pelaksanaan tugas profesionalnya. Ketersediaan dosen bermutu perlu diupayakan melalui berbagai program seperti pendidikan (studi lanjut), pengembangan dan pelatihan dosen ¹⁰⁷.

Supaya pencapaian perkuliahan yang efektif, program peningkatan mutu dosen hendaknya di desain berdasarkan analisis kebutuhan yang dilaksanakan sebelum implementasi program. Hal ini penting dilakukan agar program peningkatan mutu dosen tepat sasaran, efektif dan efisien, dilihat dari materi, metode, tempat, pendekatan pembelajaran, dan sumber daya ¹⁰⁸. Dengan hal yang paling penting adalah tidak keluar dari kesejatiannya, di mana setiap unsur yang terlibat di dalam program harus ada kesadaran untuk mencapai tujuan bersama, yaitu peningkatan proses dan hasil belajar mahasiswa agar dapat mengeluarkan lulusan yang mampu bersaing dengan universitas lainnya ¹⁰⁹.

Untuk benar-benar menjadi pendidik, seorang dosen tidak cukup hanya dengan menguasai materi atau bahan ajar, melainkan juga harus

¹⁰⁶ Abuddin Nata.*op.cit.*h.166

¹⁰⁷ Dwi Esti Andriani,*op.cit.*,h.6

¹⁰⁸ *Ibid*

¹⁰⁹ Sudarwan Danim.*op.cit.*h.65

tahu nilai-nilai apa yang dapat disentuh oleh materi pelajaran yang akan diberikan kepada mahasiswa. Dosen juga harus tahu sifat dan karakter mahasiswa, apa yang dapat dirangsang pertumbuhannya melalui materi pelajaran yang akan disajikan ¹¹⁰.

8. Indikator Mutu Perkuliahan

Jaminan mutu perguruan tinggi adalah program untuk melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan perbaikan dalam rangka penyempurnaan atau peningkatan mutu secara terus menerus dan sistematis terhadap semua aspek seperti sarana/prasarana, pengelola, masukan, proses pengelolaan, luaran dan dampaknya. Dengan jaminan mutu, masyarakat dengan mudah dapat menilai dan membandingkan kekurangan dan kelebihan sebuah perguruan tinggi dengan perguruan tinggi lainnya ¹¹¹.

Mahasiswa sebagai peserta perkuliahan diminta pendapatnya atas proses perkuliahan yang telah diikutinya. Menurut Matiru, Mwangi dan Schlette (1995: 277-282) bagian-bagian perkuliahan yang perlu di evaluasi adalah (1) desain perkuliahan, (2) silabus perkuliahan, (3) isi perkuliahan, dan (4) bahan-bahan dan metode mengajar. Tujuan evaluasi perkuliahan

¹¹⁰ Abuddin Nata.*op.cit*.h. 164

¹¹¹ Ani Rusilowati, "Pengembangan Indikator Evaluasi Proses Perkuliahan Di Perguruan Tinggi". Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika Al-BiRuNi Lembaran ilmu kependidikan Jilid 37, No. 2, Desember 2008.

adalah menetapkan nilai, keuntungan, kekuatan, kelemahan, efektivitas dan dampak dari suatu kinerja, proses atau hasil perkuliahan ¹¹².

Bahwa setiap tenaga pengajar memiliki tanggung jawab terhadap tingkat keberhasilan mahasiswa belajar dan keberhasilan dosen mengajar. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa evaluasi terhadap suatu matakuliah tidak hanya dilakukan terhadap mahasiswa, tetapi perlu diterapkan kepada tenaga pengajar.



¹¹² Wawan S. Suherman. "Pemanfaatan Hasil Evaluasi Perkuliahan Untuk Perbaikan Mutu Perguruan Tinggi". Cakrawala Pendidikan, Febuari 2003, Th. XXII, No.1

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pengertian Penelitian Deskriptif Kualitatif

Dari penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu berupa penelitian deskriptif kualitatif, di mana penelitian kualitatif adalah penelitian yang berisi pandangan atau keyakinan bahwa fokus penelitian adalah kualitas makna-*meanings* (hakikat dan esensi), akar filsafat yang dianut adalah pada asumsi bahwa :

realitas adalah subjektif dan jamak seperti yang ada apada individu-individu partisipan yang diteliti (asumsi ontologis), peneliti berusaha melakukan pendekatan dengan partisipan dalam pengumpulan data (asumsi epistemologis), peneliti lebih mengutamakan perspektif partisipan (emik) daripada perspektif peneliti (etik), menggunakan gaya penulisan naratif, penggunaan istilah/terminologi kualitatif, dan batasan definisi-definisi yang digunakan (asumsi retorika), menggunakan logika induktif, bekerja secara rinci, deskripsi rinci tentang konteks studi yang diteliti, dan desain penelitian fleksibel/dapat berubah (asumsi metodologis) ¹¹³.

Sedangkan pengertian deskriptif adalah pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif ini meliputi penelitian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Data deskriptif pada umumnya dikumpulkan melalui daftar pertanyaan dalam survey, wawancara, dan observasi .

¹¹³ Dikutip dari: “Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Lampung ”. 2016,h.11

Kelemahan utama dalam penelitian deskriptif adalah kurangnya tanggapan subyek penelitian. kelalaian subyek penelitian untuk mengembalikan daftar pertanyaan atau datang ke tempat wawancara yang telah ditentukan menyebabkan rendahnya tanggapan terhadap penelitian yang dilakukan. Jika tanggapan yang ada rendah, kesimpulan yang benar atau valid tidak dapat ditemukan¹¹⁴.

2. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya¹¹⁵.

Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya¹¹⁶.

¹¹⁴ Mudrajat Kuncoro. “Metode Penelitian Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis ”(Jakarta: Erlangga,2013).,h.12

¹¹⁵ Sugiyono, “Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development untuk bidang: Pendidikan, Manajemen, Sosial , teknik” (Bandung: Alfabeta,2015).,h.221

¹¹⁶ Ibid

3. Ruang Lingkup Penelitian

3.1 Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika kita berbicara tentang subjek penelitian, sebetulnya kita berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian¹¹⁷. Dalam penelitian ini subjek penelitian adalah dosen, dan mahasiswa prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung .

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, dilihat dari cara dosen mengelola mutu perkuliahan yang ada pada prodi pendidikan fisika UIN Raden Intan Lampung .

3.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di kampus UIN Raden Intan Lampung, pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung .

¹¹⁷ Suharsimi Arikunto, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h.188

3.4 Waktu Penelitian

Penulis telah diberi izin oleh ketua prodi pendidikan fisika UIN Raden Intan Lampung untuk pra-penelitian dari tanggal 3-4 April 2017. Sedangkan untuk melakukan penelitian, penulis diberi izin pada tanggal 19 Oktober-19 November 2017. Dan untuk melakukan penelitian sesuai persetujuan pembimbing akademik I dan II serta Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3.5 Sumber Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi¹¹⁸.

¹¹⁸ Sugiyono, op.cit., h.222

4. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan¹¹⁹. Adapun teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

4.1 Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistemis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung¹²⁰. Observasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

- 1) Observasi partisipan

Dalam observasi ini peneliti terlibat dalam kehidupan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber penelitian¹²¹.

- 2) Observasi non partisipan

Dalam observasi ini peneliti tidak terlibat dalam kehidupan sehari-hari orang yang sedang diamati tetapi hanya sebagai pengamat independen.

- 3) Observasi terstruktur

Observasi yang dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati kapan dan di mana tempatnya .

¹¹⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan. “Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D” (Bandung: Alfabeta, 2014), h.3.

¹²⁰ Sulastri, *op.cit.*, 19

¹²¹ *Ibid.*, h.20

4) Observasi tidak terstruktur

Observasi yang dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan instrumen penelitian tentang apa yang akan di observasi.

Adapun observasi yang akan digunakan oleh penulis adalah observasi non partisipan di mana peneliti tidak terlibat dalam kegiatan perkuliahan yang mereka lakukan. Adapun kegiatan observasi yang dilakukan adalah melihat bagaimana keterlaksanaannya proses perkuliahan yang sedang berlangsung di dalam kelas dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang ada pada Prodi pendidikan fisika kurang memadai untuk jenjang perguruan tinggi, keadaan mahasiswa saat menerima proses perkuliahan, evaluasi perkuliahan yang diberikan oleh dosen.

4.2 Wawancara

Wawancara (*Interview*) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu topik tertentu ¹²².

Dari sifat atau tehnik pelaksanaannya, maka wawancara dapat dibagi atas tiga macam, yakni :

- 1) Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang di teliti.

¹²² Sugiyono, *op.cit.*, h.317

- 2) Wawancara tidak terpimpin (bebas) adalah proses wawancara di mana pewawancara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari focus penelitian .
- 3) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi ¹²³.

Pada sistem wawancara ini, penulis melakukan wawancara kepada Ketua Prodi, beberapa dosen, dan mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Fisika untuk menjawab pertanyaan yang akan ditanyakan oleh peneliti yang berkaitan dengan hal-hal yang ingin diteliti oleh penulis dengan menggunakan wawancara bebas terpimpin.

4.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang menyerupai catatan-catatan, transkrip, buku, notulen, surat kabar, majalah, legger, agenda dan sebagainya ¹²⁴.

Peneliti melakukan pengumpulan data berupa dokumentasi yang berisi foto-foto saat melakukan proses wawancara kepada ketua Prodi, dosen, dan mahasiswa pendidikan fisika serta beberapa data penting yang diperlihatkan oleh dosen mengenai mahasiswa, serta pada saat penyebaran kuesioner kepada mahasiswa sebagai penunjang hasil data bagi penulis. Penggunaan metode ini diharapkan memperoleh

¹²³ Cholid Narbuka dan Abu Achmadi, "*Metode Penelitian*" (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).h.83

¹²⁴ Sulastris. *op.cit.*, h.22

makna yang lebih valid kebenarannya. Kejadian yang merupakan sebuah proses yang tak terbatas di harapkan mampu terungkap secara empiris dan selanjutnya mampu dijadikan sebagai bukti yang akurat .

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang di sarankan oleh data¹²⁵. Analisis data dalam kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data¹²⁶.

Untuk menganalisa data yang dihasilkan dari penelitian ini digunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif maksudnya setelah data terkumpul, lalu disusun dan diklasifikasikan, selanjutnya di analisa dan diinterpretasikan dengan kata-kata sedemikian rupa untuk menggambarkan obyek penelitian di saat penelitian ini dilakukan, sehingga dapat menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan.

¹²⁵ Lexy J.Moleong. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*” (Bandung: Remaja Rosdakarya,2011) h.280

¹²⁶ Sugiyono, *op.cit.*,h.336

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif yang digunakan adalah dari berbagai sumber adalah dengan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan terus menerus sampai datanya jenuh. Langkah-langkah proses analisis data dapat dilakukan dengan melalui proses reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1984) sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.¹²⁷ Dengan demikian, data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila di perlukan. Karena pada dasarnya data yang terkumpul dari lapangan begitu kompleks, rumit dan belum bermakna, kemudian direduksi.

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah di pahami. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchat* dan sejenisnya¹²⁸. Supaya data yang

¹²⁷ *Ibid.*,h.338

¹²⁸ *Ibid.*,h.341

banyak dan telah di reduksi mudah di pahami baik oleh peneliti maupun orang lain, maka data tersebut perlu di sajikan, bentuk penyajiannya adalah teks naratif (pengungkapan secara tertulis) Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam mendeskripsikan suatu peristiwa, sehingga dengan demikian, memudahkan untuk mengambil suatu kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang di temukan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di temukan merupakan kesimpulan yang kredibel¹²⁹.

Dengan demikian dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan dari penelitian ini, di harapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah di teliti menjadi jelas. Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan pendekatan berfikir induktif yaitu pemikiran yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus tersebut di tarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.

¹²⁹ *Ibid.*,h.345

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian digunakan untuk menjaga keobjektifan, keakuratan, keterukunan, dan kepastian. Sehubungan dengan pemeriksaan keabsahan pada penelitian kali ini bisa dilakukan dengan menggunakan: Kredibilitas, Transferabilitas, Dependibilitas, dan Konfirmability. Sehubungan dengan pemeriksaan keabsahan, Sugiyono mengatakan bahwa, uji kredibilitas data di periksa dengan tehnik-tehnik sebagai berikut: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, analisis kasus negatif dan kecukupan referensi. Dari beberapa uji keabsahan data, penulis menggunakan triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu ¹³⁰. Triangulasi merupakan tehnik pengecekan keabsahan data yang di gunakan untuk meningkatkan derajat kepercayaan dan akurasi data. Tujuan dari triangulasi adalah mengecek data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi memiliki tiga macam bentuk yaitu :

¹³⁰ Lexy J.Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*” (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2001).,h.178

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber di gunakan untuk menguji *Kredibilitas* data dilakukan dengan cara mengecek data yang di peroleh melalui berbagai sumber

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik di gunakan untuk menguji *Kredibilitas* data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda

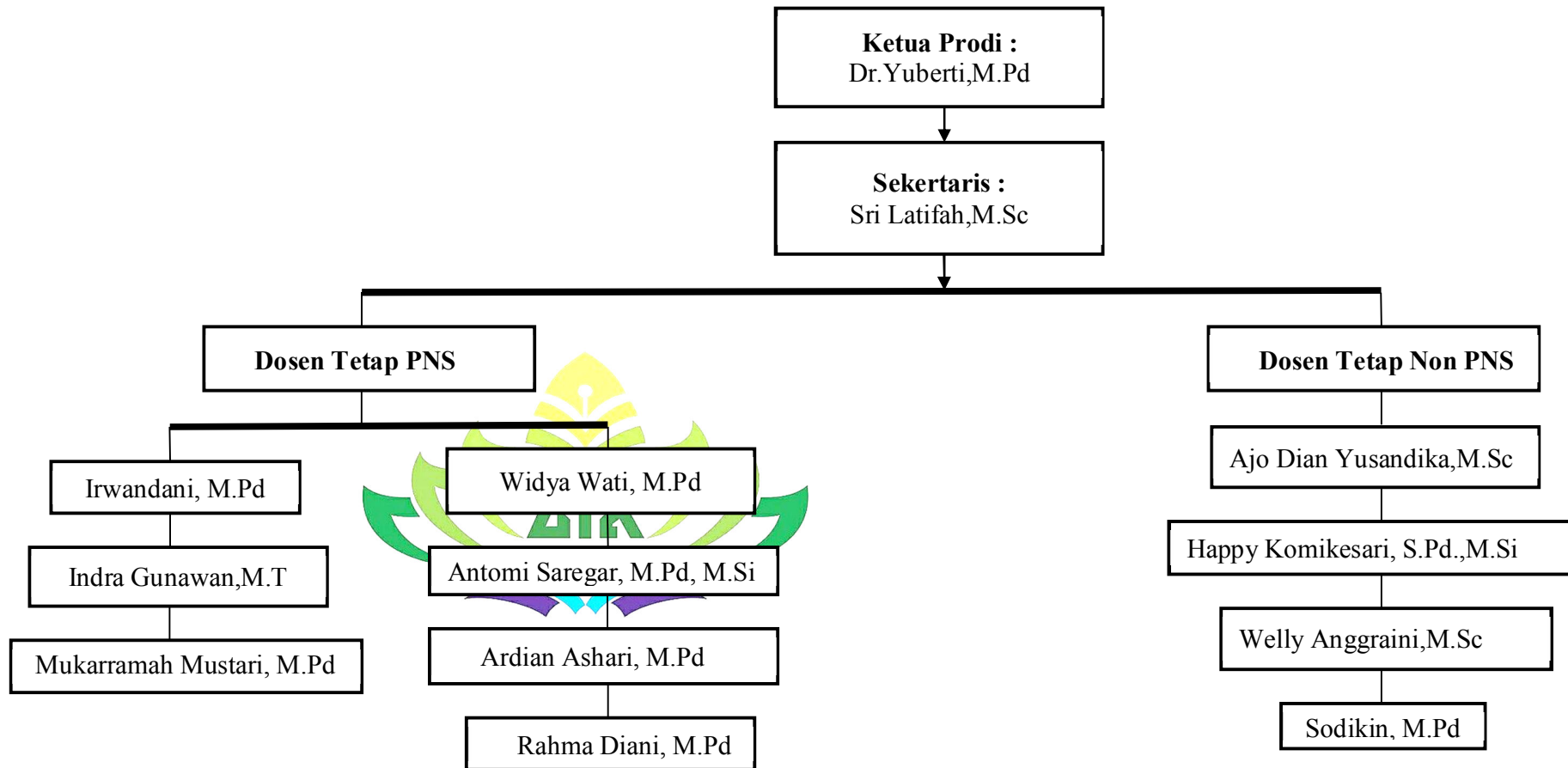
c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk mengecek dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda¹³¹.

¹³¹ Sugiyono, *op.cit*.h.372

3. Struktur Organisasi Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Tabel 3
Struktur Organisasi Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung



b. Keadaan Mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Tabel 5
Data Seluruh Mahasiswa Reguler dan Lulusannya dalam Lima Tahun Terakhir

Tahun Akademik	Daya Tampung	Jumlah Calon Mahasiswa Reguler		Jumlah Mahasiswa Baru		Jumlah Total Mahasiswa		Jumlah Lulusan		IPK Lulusan Reguler			Presentase Lulusan Reguler dengan IPK		
		Ikut Seleksi	Lulus Seleksi	Reguler bukan transfer	Transfer	Reguler bukan transfer	Transfer	Reguler bukan transfer	transfer	Min	Rata	Maks	< 2,75	2,75 - 3,50	> 3,50
(2010/2011)	25	34	25	23	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(2011/2012)	80	136	80	79	0	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(2012/2013)	80	168	80	73	0	175	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(2013/2014)	90	346	91	91	0	266	0	11	0	3.18	3.44	3.79	0	63.6	36.36
(2014/2015)	175	695	175	174	0	429	0	20	0	3.06	3.44	3.84	0	50	50
Jumlah	450	1.379	451	440	0	(429 - 20) = 409	0	31	0						

132

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah dosen yang ada pada program studi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung yang berasal dari tadris fisika sebanyak 13 orang. Ketua prodi berjumlah 1 orang, sekretaris prodi 1 orang, dosen tetap PNS berjumlah 7 orang, dosen tetap Non PNS berjumlah 4 orang. Bila kita lihat dari latar belakang pendidikan dosen prodi pendidikan fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, dapat kita simpulkan bahwa dosen sudah memenuhi standar kualitas pendidikan yang cukup, karena dosen sudah di bekali dengan ijazah S1 (strata satu), S2 (magister), dan S3 (doktor) yang sudah cukup untuk mengajar di tingkat perguruan tinggi.

Berdasarkan tabel mengenai mahasiswa dapat disimpulkan bahwa keadaan mahasiswa yang ada pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN RIL dari tahun 2008-2015 berjumlah kurang lebih 409 orang, dengan selalu menambahnya pendaftar pada prodi pendidikan fisika tentu menjadi ukuran kualitas dosen yang lebih baik dalam mengajar.

d. Keadaan Sarana dan Prasarana Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Dalam hal ini yang peneliti maksud adalah keadaan fisik pada Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai untuk tingkatan Universitas dalam proses belajar mengajar di tingkat jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan data yang ada pada Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung sebagai berikut:

Tabel 7
Sarana dan Prasarana Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

No	Jenis Ruangan	Jumlah Ruangan	Kondisi Ruangan
1	Ruang Ketua Prodi dan Sekertaris	1	Baik
2	Ruang Dosen	2	Baik
3	Lokal / Kelas	9	Baik
4	WC	5	Baik
5	Ruang seminar dan munakosah	1	Baik
6	Ruang tata media pembelajaran	1	Baik

Sumber: Observasi dan Dokumentasi pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung T.A. 2017/2018 (Hasil Observasi pada tanggal 21 Oktober 2017)

Tabel 8
Sarana dan Prasarana Pada Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

No	Jenis Barang	Jumlah Barang	Kondisi Barang
1	Kursi Mahasiswa	40/perkelas	Baik
2	Meja Guru	1/perkelas	Baik
3	Meja Tamu	2/ruang kaprodi dan ruang dosen	Baik
4	Rak Skripsi	1/ruang seminar dan munakosah	Baik
5	Rak sepatu	3	Baik
6	Papan tulis kelas	1/perkelas	Baik
7	Ac	1/perkelas	Baik
8	Papan pengumuman	2	Baik
9	LCD	1/seluruhnya	Kurang Baik

Sumber: Observasi dan Dokumentasi pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung T.A. 2017/2018 (Hasil Observasi pada tanggal 22 Oktober 2017)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada pada program studi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung dikatakan kurang memadai, semua itu masih perlu peningkatan dan penambahan di masa mendatang, seperti halnya masih banyak ruangan yang belum dimiliki oleh Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung salah satunya seperti ruangan perpustakaan Program Studi seharusnya dimiliki oleh Prodi agar memudahkan mahasiswa untuk belajar apabila belum memiliki buku sendiri, tidak adanya ruangan khusus mushala di dalam Program Studi, belum dimilikinya parkir khusus mahasiswa fisika, LCD yang masih sangat minim sekali untuk tingkatan jenjang perguruan tinggi hanya satu untuk seluruhnya, seharusnya tiap kelas harus terpasang LCD agar memudahkan dosen apabila ingin menggunakannya. Seperti halnya ruangan/kelas mahasiswa dengan jumlah mahasiswa kurang lebih 32 orang di dalam kelas dengan kapasitas AC rendah dapat menyebabkan ruangan menjadi panas, hal ini tentu menjadi masalah pada proses perkuliahan.

Sarana dan prasarana di atas memang kurang memadai untuk kegiatan perkuliahan di tingkat perguruan tinggi, namun dosen program studi pendidikan fisika berusaha untuk meminimalisir kekurangan yang ada dengan kemampuan yang mereka miliki agar proses perkuliahan tetap berjalan dengan baik dan sesuai SAP yang ada. Tetapi akan lebih baik lagi apabila pemerintah memperhatikan sarana dan prasarana penunjang yang seharusnya di tambah secara berkala demi kenyamanan dan kemudahan kegiatan belajar mengajar.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung .

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, hal ini penulis akan menyajikan hasil penelitian berupa data yang di angkat dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Keterlaksanaannya dilakukan pada prodi pendidikan fisika, dengan mencari informasi kepada ketua prodi, dosen, dan mahasiswa.

Dapat peneliti ketahui jumlah dosen yang ada pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, berjumlah 13 orang, 9 dosen tetap PNS, yang 4 orang dosen tetap Non PNS. Dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika FTK UIN Raden Intan Lampung berjumlah 7 dosen wanita dan 6 dosen pria. Semua dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika FTK UIN Raden Intan Lampung masih muda dan masih panjang jangka waktu untuk pensiun.

Dari hasil observasi dan dokumentasi tersebut, jelas bahwa dosen sudah memenuhi syarat atau standar untuk menjadi tenaga pengajar atau pendidik pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung. Latar belakang pendidikan tersebut tentunya mempunyai pengaruh terhadap hasil perkuliahan yang ada di dalam Program studi pendidikan fisika,

maksimal atau tidaknya lulusan mahasiswa dari lembaga pendidikan yang baik dan bagus ¹³³.

Dapat dilihat dosen yang ada pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, sudah memenuhi standar kriteria untuk mengajar, dimana dosen sudah memenuhi syarat dengan di bekali ijazah strata satu (S1), magister (S2), dan doktor (S3) ¹³⁴. Dalam hal ini dosen cukup baik dalam jenjang pendidikannya, akan tetapi masih ada yang memprihatinkan dengan kondisi sarana dan prasarana pada prodi yang kurang memadai untuk kalangan universitas. Dengan adanya tuntutan zaman akan lebih baik lagi apabila sarana yang berhubungan langsung seperti LCD seharusnya untuk jenjang perguruan tinggi sudah terpasang langsung di dalam kelas, dan kenyataannya pada prodi pendidikan fisika hanya memiliki satu LCD saja untuk keseluruhan, dari prasarana contoh kecilnya seperti arena gedung di mana halaman belum memenuhi standar kualitas yang baik seperti belum terpavingnya arena sehingga mahasiswa terkadang mengalami kerepotan saat hujan turun. Hal ini dijelaskan dari hasil wawancara peneliti oleh dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, dengan Bapak Sodikin, M.Pd ¹³⁵.

¹³³ Observasi dan Dokumentasi, Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung, tanggal 19 Oktober-19 November 2017.

¹³⁴ Dikutip dari: Borang Akreditasi Program Studi Strata Satu (S1) Pendidikan Fisika (Bandar Lampung, 2016).

¹³⁵ Wawancara dengan Dosen Prodi Fisika pada tanggal 20 Oktober 2017.

5. Indikator komponen manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung

Adapun indikator yang akan diteliti berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada PRODI Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung meliputi sembilan komponen masing–masing akan diuraikan sebagai berikut :

(a) Proses Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Upaya dosen dalam menciptakan suatu sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses perkuliahan merupakan keharusan, dengan maksud agar tujuan perkuliahan yang dirumuskan dapat dicapai secara berdaya guna dan berhasil guna, oleh karena itu dosen dituntut untuk dapat mengelola mutu perkuliahan yang baik dengan memiliki kemampuan mengatur dan mengelola agar tujuan daripada visi dan misi prodi fisika dapat tercapai.

“Sebagai dosen pada prodi pendidikan fisika dalam mengambil suatu keputusan untuk membuat satuan acara perkuliahan seyognya wajib melatarbelakangi visi dan misi yang ada di dalam prodi, hal ini dilakukan agar ketercapaian visi dan misi prodi dapat terwujud”¹³⁶.

Berkaitan dengan satuan acara perkuliahan sesuai dengan perencanaan, pelaksanaan perkuliahan yang ideal dan kondusif memungkinkan

¹³⁶Y, Wawancara dengan ketua Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 15 November 2017.

ketercapaian suatu mutu perkuliahan yang baik dengan diberdayakan semaksimal mungkin oleh dosen pada program studi pendidikan fisika dengan melatarbelakangi visi dan misi yang sudah dibuat.

“Dalam melaksanakan proses perkuliahan di dalam kelas, Saya sebagai dosen selalu berusaha untuk melaksanakan satuan acara perkuliahan sesuai dengan apa yang telah saya buat sebelumnya”¹³⁷.

Pernyataan senada juga dikemukakan oleh Bapak Sodikin yang merupakan tenaga pendidik pada prodi pendidikan fisika pada mata kuliah kependidikan, beliau menyatakan bahwa “Ya, setiap satuan acara perkuliahan yang telah dibuat oleh dosen dalam melaksanakan perkuliahan di dalam kelas harus di sertai SAP yang dibuat sebagai pedoman untuk proses perkuliahan satu semester kedepan”¹³⁸.

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengadilan orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya ¹³⁹.

“Dengan Saya mengkhususkan suatu buku pada saat proses perkuliahan, akan sangat ideal dan kondusif. Dengan adanya Tridarma perguruan tinggi, di mana dosen harus memiliki buku,

¹³⁷ A, A.Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 27 Oktober 2017

¹³⁸ S. Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 20 Oktober 2017.

¹³⁹ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar. *“Pengantar Manajemen”* (Jakarta: Prestasi Pustakarya,2015) h.1

jurnal, dan karya ilmiah sendiri mulai digalakkan”¹⁴⁰. Dosen Fisika masih memakai buku milik karangan orang lain “Dalam proses perkuliahan, Saya masih menggunakan buku karangan milik orang lain untuk diajarkan ke mahasiswa, karena Saya belum membuat buku karangan sendiri”¹⁴¹.

Program dapat diartikan sebagai “rencana”. Apabila dikaitkan dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi, implementasi dari suatu kebijakan, yang berlangsung dalam proses secara berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang¹⁴².

“Dalam melakukan evaluasi kinerja, saya selalu mengevaluasi terhadap SAP materi perkuliahan termodinamika yang pernah saya buat pada semester lalu dan jadi bahan bandingan untuk semester yang akan datang, hal ini dilakukan agar saya mengetahui kekurangan dan kelebihan yang pernah saya berikan kepada mahasiswa”¹⁴³. Pernyataan senada juga di sampaikan oleh Bapak Ajo Dian Yusandika, yang menyatakan bahwa : “ Dalam membuat SAP terbaru pasti SAP yang lama selalu menjadi bahan perbandingan untuk membuat SAP yang akan digunakan di semester yang baru”¹⁴⁴.

(b) Proses Pemisahan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Pemisahan adalah berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha¹⁴⁵. “Ketua Prodi fisika tidak berwenang untuk melakukan

¹⁴⁰ Y. Wawancara dengan ketua Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 15 November 2017.

¹⁴¹ M, M. Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 24 Oktober 2017.

¹⁴² Suharsimi Arikunto, dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. “*Evaluasi program Pendidikan*” (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009) h.2

¹⁴³ A, A. Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 27 Oktober 2017.

¹⁴⁴ A, D, Y, Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 25 Oktober 2017.

¹⁴⁵ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar. *op.cit.* h.284

pemberhentian terhadap dosen tadris fisika, yang berwenang adalah pimpinan atasan dari pusat. Dan apabila dosen ingin memutuskan pemberhentian sendiri karena ada alasan dan beberapa hal bisa saja, namun mengikuti prosedur yang sudah ditentukan”¹⁴⁶.

“Pada saat penyampaian materi mahasiswa saya suka bertanya di akhir perkuliahan mengenai kekurangan atau kelemahan yang ada pada diri saya, dengan cara saya meminta pendapat kepada mahasiswa secara langsung tentunya akan menjadi perbaikan saya kembali dalam mengajar, dengan ini kelemahan yang saya miliki bisa di perbaiki lagi dalam hal menjelaskan materi perkuliahan di dalam kelas”¹⁴⁷.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Fisika merupakan penelitian yang sangat tepat untuk digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja terhadap dosen yang ada pada prodi fisika, dengan adanya evaluasi ini kekurangan dan kelemahan yang masih ada di dalam tata cara penyampaian materi perkuliahan di dalam kelas, cara pengimplementasian dalam SAP yang masih kurang sempurna, dan lainnya tentu akan menjadi bahan pelajaran bagi dosen untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang ada, dengan adanya hal ini dosen dapat mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika dengan baik dan dapat mengeluarkan mahasiswa lulusan yang terbaik untuk prodi fisika.

(c) Proses Pengintegrasian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

¹⁴⁶ Hasil wawancara bersama kelima dosen Prodi Fisika

¹⁴⁷ M, M. Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 24 Oktober 2017.

Siapakah yang akan menilai kualifikasi tenaga pendidik ? Bagaimana cara mereka dalam memperlihatkan rasa kepedulian? menjadi sorotan bagi mahasiswa dalam menilai seorang dosen yang dianggapnya memiliki kualifikasi pada saat proses perkuliahan dengan baik, karena pada akhirnya sasaran ini lah yang akan menentukan baik atau buruknya lulusan mahasiswa pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN RIL. Dalam berkomunikasi kita memerlukan visualisasi karena pesan yang disampaikan lebih menarik perhatian dan membuat mahasiswa akan lebih berkonsentrasi dalam belajar, unsur perhatian inilah yang sangat penting dalam proses pembelajaran, dari adanya perhatian maka timbul rangsangan atau motivasi belajar sehingga akan meningkatkan aktivitas belajar, sebagaimana hasil wawancara dengan Yeyen Helinda selaku mahasiswa fisika :

“Dalam menilai kualifikasi dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN RIL, Saya mulai menilai pada saat masuk ke dalam ruangan, apakah dosen tersebut hanya memberikan tugas dan materi lalu meninggalkan ruangan atau tidak, keinginan Saya sebagai mahasiswa sebaiknya dosen yang baik itu tidak hanya memberikan tugas lalu meninggalkan ruangan, melainkan perlu juga untuk memberikan arahan kepada mahasiswa secara langsung. Untuk pribadi saya sendiri dapat menerima materi pembelajaran dengan cepat itu yaitu dengan cara mendengarkan”¹⁴⁸.

Dalam hal lain bentuk penilaian yang sering dilihat oleh mahasiswa terhadap dosen adalah rasa kepeduliannya, sebagaimana hasil wawancara dengan Giyanti selaku mahasiswa fisika yang menyatakan bahwa :

¹⁴⁸ Y, H. Wawancara dengan Mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 20 Oktober 2017

“Bahwasannya, semua dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika tidak seluruhnya memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada mahasiswa, hanya saja beberapa dosen yang memiliki rasa peduli, dan juga dosen yang ada pada prodi masih peduli terhadap individu mahasiswa yang aktif saja dalam mengikuti perkuliahan, yang tidak aktif biasanya tidak terlalu di perdulikan”¹⁴⁹.

Senada dengan Jamilah mahasiswa fisika yang juga menyatakan bahwa :
“Dosen yang ada pada prodi fisika tidak semua peduli terhadap individu mahasiswa, karena masih banyak dosen yang peduli terhadap mahasiswa yang berperan aktif di dalam kelas saja yang biasanya kurang menonjol kurang di perhatikan”¹⁵⁰.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan¹⁵¹.

“Dosen Fisika memiliki cara untuk mempersatukan kerjasama yang baik antar sesama dosen. Rapat ini diadakan pada suatu forum yang secara otomatis dan bekerja sama dalam menciptakan kerjasama yang baik”¹⁵².

Salah satunya pada saat memasuki proses perkuliahan, mahasiswa masih banyak yang suka mengobrol sesama teman. Hal ini dikarenakan pada awal perkuliahan dosen sudah tidak memberikan aura semangat mengajar, dosen kurang memahami cara untuk mendekatkan diri kepada mahasiswa sehingga mahasiswa kurang tertarik untuk mendengarkan materi perkuliahan tersebut. Masih banyak mahasiswa yang merasa kurang diperdulikan oleh dosen, karena

¹⁴⁹ G. Wawancara dengan Mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 6 November 2017

¹⁵⁰ J. Wawancara dengan Mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 6 November 2017

¹⁵¹ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar. *op.cit*.h.284

¹⁵² Hasil wawancara dengan 5 dosen Prodi Fisika

dosen biasanya lebih peduli terhadap mahasiswa yang aktif saja. Dengan adanya kendala saat proses perkuliahan, prodi pendidikan fisika membuat forum khusus untuk membahas seluruh kendala dan kekurangan yang masih sering dialami oleh para dosen dalam memasuki pengajaran di dalam kelas. Adapun forum khusus rapat ini diadakan oleh prodi setiap hari jumat, dari pagi hari sampai istirahat. Setelah itu jam ketiga proses perkuliahan sudah mulai berlangsung kembali.

Penilaian kualifikasi yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan dosen yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan ini maka ada 2 hal yang perlu di perhatikakn :

- a) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi di mana dosen itu bekerja. Hal ini mencakup kompetensi sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani.
- b) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*) standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil – hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Hal ini mencakup standar kualifikasi yang diinginkan dari prodi pendidikan fisika terhadap kinerja dosen, serta dosen memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional .

Dengan melakukan penilaian kualifikasi terhadap dosen, baik secara langsung ataupun tidak langsung akan memudahkan prodi dalam mengetahui kekurangan yang ada pada dosen fisika.

Dapat disimpulkan, bahwa penilaian kualifikasi dosen merupakan cara atau langkah yang tepat untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh dosen prodi

fisika yang di mana sudah memiliki kriteria kualifikasi yang memadai atau belum. Apabila kualifikasi dosen sudah terpenuhi, maka kelemahan dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika akan terminimalisir. Selain memiliki dosen asuh untuk saling terbuka antara mahasiswa dengan dosen, dengan adanya kotak pesan dan saran di dalam prodi juga perlu diadakan. Karena tidak semua mahasiswa berani memberikan persepsi secara langsung terhadap kekurangan yang ada pada diri dosen.

(d) Proses Penyeleksian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Perkuliahan adalah kegiatan jamak karena melalui urutan dari penyusunan kurikulum pusat, pembuatan analisis materi pelajaran (AMP), pembuatan rencana mengajar, pelaksanaan kegiatan perkuliahan, yaitu perkuliahan dan evaluasi prestasi belajar. Dalam meningkatkan mutu perkuliahan pada prodi tentunya dilihat dari dosen yang ada di dalamnya, apakah lulusan sesuai dengan tadris fisika atau tidak sesuai. Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen prodi fisika beliau mengemukakan :

“Bahwa dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika seluruhnya mengikuti proses penyeleksian tahap-tahap ujian yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, sehingga dosen di dalam prodi seluruhnya merupakan tadris fisika, dalam proses penyeleksian ini ketua prodi terlibat di dalamnya, yang salah satunya terlibat dalam proses wawancara”¹⁵³.

¹⁵³ Y. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 15 November 2017

Berdasarkan satuan acara perkuliahan pada Prodi Pendidikan Fisika dengan melaksanakan perkuliahan di dalam kelas proses pelaksanaannya telah sesuai dan berjalan dengan baik ¹⁵⁴. Dengan fasilitas yang dimiliki oleh Prodi fisika sudah cukup untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas, namun sarana yang masih kurang terpenuhi dapat menghambat seperti LCD, dengan jumlah dosen tadrir fisika 13 orang hanya memiliki satu LCD ini hal yang cukup sulit untuk tingkatan perguruan tinggi¹⁵⁵.

Diperkuat dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada hari Senin, 25 September 2017 proses perkulaiahan yang berlangsung di dalam kelas sudah cukup baik, hanya saja kendala di saat dosen sedang menjelaskan masih banyak mahasiswa yang mengobrol sendiri-sendiri.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan ¹⁵⁶. Dengan dimilikinya dosen yang berasal dari tadrir fisika memungkinkan proses perkuliahan di dalam kelas berjalan dengan baik, namun kendala yang masih dirasakan oleh dosen yaitu pada sarana yang belum terpenuhi untuk tingkatan universitas, contoh kecilnya seperti belum dimilikinya LCD tiap kelas di mana prodi hanya memiliki satu LCD untuk keseluruhan, dan masih banyak

¹⁵⁴ *Ibid*

¹⁵⁵ S, dan A, D, Y. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.pada tanggal 19 Oktober-19 November 2017

¹⁵⁶ Suharsimi Arikunto, Safruddin Abdul Jabar,*op.cit*.h.5

mahasiswa mengobrol sendiri di dalam kelas tentunya karena faktor minat belajar mahasiswa yang sangat kurang, hal ini perlu ditingkatkan lagi .

(e) Proses Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Rekrutmen adalah penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowong¹⁵⁷. “Dosen yang ada pada Prodi pendidikan fisika semuanya telah memenuhi standar spesifikasi pekerjaan”¹⁵⁸. Untuk proses rekrutmen sudah memiliki standar kualifikasi yang baik untuk jenjang perguruan tinggi pada Prodi pendidikan fisika.

(f) Proses Reward/Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa(*ouput*) yang diberikannya kepada perusahaan.

“Sampai saat ini untuk masalah penghargaan belum pernah diberikan kepada dosen tadris fisika yang memiliki penghargaan, hanya saja apresiasi berupa ucapan”¹⁵⁹. Masalah kompensasi seharusnya diberikan oleh dosen yang memiliki penghargaan, karena dengan adanya kompensasi maka gairah untuk lebih disiplin, bekerja keras dalam mengelola mutu perkuliahan itu akan semakin tinggi .

Kompensasi atau rewards merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada dosen, hal ini sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja yang baik terhadap dosen¹⁶⁰. Maka diharapkan kepada atasan agar lebih memperhatikan kinerja dosen yang berprestasi dan diberi kompensasi agar semangat dosen lebih tinggi lagi dalam mengelola mutu perkuliahan.

¹⁵⁷ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar.*op.cit*.h.282

¹⁵⁸ Hasil wawancara bersama kelima dosen Prodi Fisika

¹⁵⁹ *Ibid*

¹⁶⁰ Soekidjo Notoatmodjo.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Rineka Cipta,2015) h.90

“Untuk reward atau kompensasi belum pernah diberikan dari atasan untuk dosen yang ada pada prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL”¹⁶¹.

Kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

(g) Proses Pemeliharaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Dalam melaksanakan kepengurusannya prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja prodi pendidikan fisika, tetapi di balik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus prodi pendidikan fisika dalam melaksanakan roda organisasinya dan program kerjanya.

“Dalam setiap proses perkuliahan, Saya selalu berusaha untuk mendekatkan diri kepada individu mahasiswa. Hal ini dilakukan agar mahasiswa merasa nyaman dan akrab pada saat proses perkuliahan berlangsung”¹⁶².

(h) Proses Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Evaluasi kinerja meliputi semua fungsi dari perencanaan sampai pengendalian¹⁶³. “Pada evaluasi kinerja dosen biasa dirapatkan dan

¹⁶¹ Y. Wawancara dengan dosen Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.pada tanggal 15 November 2017.

¹⁶² Hasil wawancara bersama kelima dosen Prodi Fisika

¹⁶³ Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar.*op.cit*.h.283

disesuaikan oleh kebijakan pengajaran di Prodi fisika”¹⁶⁴. “SAP yang di buat disesuaikan dengan Universitas jurusan yang menjadi pedoman Prodi fisika, dan SAP tahun semester lalu jadi bandingan untuk semester baru”¹⁶⁵.

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh dosen Prodi pendidikan fisika dalam mengelola mutu perkuliahan sudah cukup baik, di mana dosen membuat SAP tidak sembarangan, dosen membuat berdasarkan visi dan misi yang ada serta melihat SAP yang telah menjadi pedoman Prodi fisika .

Dalam pemilihan sebuah keputusan pada suatu organisasi, evaluasi program merupakan cara yang paling tepat untuk melakukan suatu penilaian terhadap kegiatan atau lembaga dalam mengelola mutu yang ada. Apakah dengan evaluasi program yang dilakukan oleh dosen dapat menjadikan proses perkuliahan di dalam kelas menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya atau sebaliknya. Untuk evaluasi program perkuliahan, yang menjadi objek untuk dinilai adalah mahasiswa dalam mengikuti proses perkuliahan di dalam kelas. Evaluatormya adalah para dosen pengampu mata pelajaran. Untuk penilaian program studi atau suatu perguruan tinggi, objek yang di evaluasi adalah komponen penting di dalam prodi perguruan tinggi. Dengan objek yang

¹⁶⁴ A, A. Wawancara dengan tenaga pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 27 Oktober 2017.

¹⁶⁵ S, dan A, D, Y. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.pada tanggal 19 Oktober-19 November 2017

digunakan yaitu objek evaluasi dinamik, dikatakan evaluasi dinamik jika objek tersebut mempunyai kemungkinan berubah baik jumlah maupun kualitasnya ketika dinilai oleh para evaluator .

(i) Proses Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL

Apabila organisasi itu ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan ¹⁶⁶.

“Dengan memiliki absen pribadi sendiri mengenai mahasiswa, jadi absen yang di mahasiswa jarang di periksa” ¹⁶⁷. “Sarana yang berhubungan langsung (LCD) untuk tiap kelas belum dimiliki oleh prodi pendidikan fisika, seharusnya untuk pendidikan yang tinggi LCD yang ada di dalam kelas sudah terpasang, prasarana (arena gedung) halaman yang belum terpaving ,sehingga mahasiswa suka kerepotan apabila hujan turun (becak). Namun, dengan kekurangan yang ada baik dari sarana maupun prasarana yang ada pada prodi dosen selalu berusaha mengoptimalkan proses perkuliahan di dalam kelas, karena jelas peran masing-masing dosen sudah ditetapkan dan telah menjadi kewajiban serta menjadi tanggung jawab yang harus di emban dengan sepenuh hati agar tidak saling mengandalkan satu sama lain” ¹⁶⁸.

Prodi pendidikan fisika juga bekerjasama dengan dosen dari luar tadris pendidikan fisika untuk mengajar pada mata kuliah diluar ahli fisika, hal ini dilakukan untuk dapat saling meningkatkan proses belajar mengajar di dalam kelas dengan skala yang tinggi. Dengan harapan tetap tercipta kerjasama yang baik sesama dosen program studi yang berbeda, dan dapat saling mengevaluasi kelemahan yang ada .

¹⁶⁶ Soekidjo Notoatmodjo. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”* (Jakarta: Rineka Cipta,2015) h. 90

¹⁶⁷ S. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.pada tanggal 20 Oktober 2017

¹⁶⁸ *Ibid*

“Prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL memiliki kerjasama yang baik terhadap dosen dari prodi lain, untuk secara resmi belum ada, namun hal ini dilakukan agar tetap terjalin silaturahmi serta dapat saling mengenalkan prodi masing-masing dan dapat bertukar pikiran”¹⁶⁹. “Dosen prodi pendidikan fisika memiliki cara untuk menjaga keharmonisan, hal ini dilakukan agar tetap saling kompak dalam mengelola mutu perkuliahan yang ada pada prodi pendidikan fisika, cara ini biasa dan dikhususkan pada hari jumat dan disini seluruh dosen tadaris fisika berkumpul mengutarakan kekurangan apa saja yang ada, saling terbuka untuk memecahkan persoalan masalah, saling sharing dan memberi masukan demi kemajuan prodi pendidikan fisika”¹⁷⁰.

Dalam perencanaan sumber daya manusia khususnya (dosen) dengan tuntutan profesi menjadikan dosen dapat melaksanakan proses perkuliahan sesuai dengan satuan acara perkuliahan yang telah dibuat, mengingat terbatasnya waktu jam kegiatan belajar mengajar. Maka ketua prodi pendidikan fisika harus lebih teliti dalam menilai perencanaan, serta melihat proses pelaksanaan yang dilakukan oleh dosen di dalam kelas agar tetap terjaga mutu perkuliahannya.

“Kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen di dalam kelas sudah diberdayakan dengan baik, namun masih ada dari beberapa dosen ketika masuk kelas hanya memberikan tugas dan memberi materi ppt lalu mahasiswa ditinggal pergi, keinginannya dosen akan lebih baik perlu juga dalam memberikan pengarahan kepada mahasiswa bukan hanya diberi tugas saja, namun di jelaskan materinya”¹⁷¹.

¹⁶⁹Y. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL. pada tanggal 15 November 2017.

¹⁷⁰S,et.all. Wawancara dengan Tenaga Pendidik Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.

¹⁷¹Y, H. Wawancara dengan Mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL.pada tanggal 20 Oktober 2017.

Kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada prodi pendidikan fisika yang merupakan salah satu faktor penghambat dalam proses perkuliahan berlangsung.

“Masih kurang terpenuhinya sarana dan prasarana pada prodi pendidikan fisika, seperti ruangan yang panas dengan AC berkapasitas rendah dengan jumlah mahasiswa yang cukup banyak membuat panas saat proses perkuliahan, tidak dimilikinya LCD tiap kelas, wifi prodi yang kurang kencang”¹⁷².

Kurangnya rasa peduli dosen pada diri mahasiswa yang kurang aktif di dalam kelas, dosen hanya peduli terhadap individu yang aktif saja. Hal ini perlu di perbaiki lagi pada dosen, karena tidak semua mahasiswa cenderung untuk memberanikan diri tampil dan aktif di dalam kelas.

“Rasa peduli dosen pada prodi pendidikan fisika sudah baik, namun rasa kepeduliaannya itu hanya ditunjukkan kepada mahasiswa yang aktif di dalam kelas saja, yang kurang aktif biasanya kurang dipedulikan oleh dosen”¹⁷³.

Kesibukan pribadi dari masing-masing dosen sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga hal ini bisa menghambat proses perkuliahan di dalam kelas, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan malah terabaikan, padahal tiap dosen sudah mempunyai tanggung jawabnya masing-masing. Maka diperlukan adanya rasa tanggung jawab di dalam diri dosen dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan .

¹⁷² A, A,et.all. Wawancara Dengan Tenaga Pendidik Fisika FTK UIN RIL.

¹⁷³ J dan G. Wawancara dengan Mahasiswa Fisika FTK UIN RIL .

“Dengan hadir atau tidaknya dosen pada saat proses perkuliahan merupakan hal kecil yang dapat membuat ketertarikan atau tidaknya proses perkuliahan di dalam kelas”¹⁷⁴.

Dengan dapat mengganti jam perkuliahan dilain hari merupakan hal yang paling tepat agar materi perkuliahan tidak tertinggal untuk mahasiswa. MSDM akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh besar dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Berbagai pihak telah menyadari bahwa kebutuhan pokok bagi organisasi adalah manajemen sumber daya manusia guna mencapai visi, misi, serta tujuan – tujuannya. Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Oleh karena itu, evaluasi sangat penting peranannya bagi MSDM, dengan mengevaluasi perencanaan serta pelaksanaan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh dosen maka peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan akan berjalan dengan baik dan dapat mengeluarkan lulusan mahasiswa yang baik serta mampu bersaing dengan Universitas lainnya. Beberapa prestasi yang pernah diraih oleh mahasiswa prodi pendidikan fisika baik akademik maupun non akademik yang mampu

¹⁷⁴ G. Wawancara dengan Mahasiswa prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, pada tanggal 6 November 2017 .

bersaing dengan Universitas lain. Pertama, lomba festival karnaval tarbiyah fair dan books expo pada tanggal 18-24 Desember 2013 di Provinsi Lampung mendapatkan juara pertama. Kedua, lomba pidato Bahasa Lampung tarbiyah fair dan books expo pada tanggal 18-24 Desember 2013 di Provinsi Lampung mendapatkan juara kedua. Ketiga, lomba MTQ ke- 43 Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 14-18 Maret 2014 di lokal Kabupaten mendapatkan juara 1 tilawah. Keempat, lomba kejuaraan karate INKAI zone 1 Sumatera pada tanggal 29-30 Mei 2014 di wilayah zona 1 Sumatera mendapatkan juara 3 senior putri. Kelima, lomba debat sosial politik semesta fisika 1, pada tanggal 19-23 Mei 2015 di Provinsi Lampung mendapatkan juara 2. Inilah beberapa hasil prestasi yang dimiliki oleh prodi pendidikan fisika yang diraih oleh mahasiswa, hal ini tentunya tidak lepas dari dorongan dan kemampuan yang dimiliki oleh dosen fisika.

Mahasiswa merupakan subjek yang perlu dilayani secara baik dan juga dibina dalam prodi agar dapat lulus dengan memiliki kompetensi tertentu. Kebutuhan layanan pada mahasiswa selalu berubah sesuai dengan kemajuan teknologi di satu sisi dan kebutuhan masyarakat disisi lain. Artinya, dapat dilihat pada poin mengenai informasi yang diperoleh dari proses perkuliahan yang ada pada prodi pendidikan fisika. Di mana mahasiswa cenderung malas belajar atau suka mengobrol di dalam kelas. Salah satu faktor diantaranya, pertama, di awal perkuliahan masuk dosen tidak dapat menarik perhatian yang baik kepada mahasiswa. Kedua,

kurangnya motivasi dan tingkat kepedulian dosen terhadap mahasiswa . Ketiga, masih banyaknya dosen yang hanya peduli terhadap individu mahasiswa yang aktif di dalam kelas, yang kurang aktif kurang di pedulikan. Dari beberapa alasan ini dapat menyebabkan runtuhnya minat belajar mahasiswa di dalam kelas. Dengan adanya rasa peduli yang hanya terfokus pada mahasiswa yang aktif saja juga dapat membuat kecemburuan sosial pada diri mahasiswa yang lain. Kemudian, dilihat dari sarana dan prasarana yang ada di dalam prodi, masih minimnya LCD yang dimiliki oleh prodi pendidikan fisika dengan kelas yang berjumlah 9 dan hanya memiliki 2 buah LCD saja. Hal ini tentunya menjadi rasio yang tidak seimbang, sehingga dapat menghambat proses perkuliahan dalam layanan kemajuan teknologi.

Dengan jenjang perguruan tinggi sebaiknya LCD sudah terpasang pada tiap kelas, namun hal ini belum dimiliki oleh prodi pendidikan fisika. Kapasitas AC yang terlalu kecil, dengan ruangan yang cukup besar dan mahasiswa yang mengikuti proses perkuliahan cukup banyak. Tentunya hal ini juga dapat mengganggu proses perkuliahan yang ada di dalam kelas.

Dari beberapa informasi yang di dapat pada proses perkuliahan prodi pendidikan fisika termasuk dalam kategori sudah efektif. Dilihat dari persiapan dosen dalam membuat satuan acara perkuliahan dan silabus. Hal ini telah dilakukan oleh dosen fisika dengan mengevaluasi (SAP) yang sudah pernah digunakan dan yang akan digunakan. Disesuaikan dengan

karakter mahasiswa, serta materi perkuliahan yang akan di bandingkan dengan Universitas yang menjadi tolak ukur, tujuan yang ingin dicapai, serta buku yang akan digunakan.

Tingkat pelaksanaan proses perkuliahan yang berlangsung di dalam kelas sudah efektif. Namun, masih ada beberapa mahasiswa yang kurang aktif dalam mengikuti proses perkuliahan. Dengan adanya kendala ini akan menjadikan suatu bahasan dan motivasi bagi para dosen prodi fisika, hal ini tentunya akan di bahas dalam forum resmi khusus prodi fisika dalam mempersatukan dan mengeluarkan keluh kesannya terhadap apa yang terjadi di dalam proses perkuliahan berlangsung. Sehingga masalah akan di pecahkan bersama oleh para dosen dan mencari solusi yang terbaik.

Besarnya dukungan dan semangat dosen dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL. Karena tanpa dukungan dan semangat yang tinggi dari dosen baik berupa pikiran, tenaga maupun kreativitas yang tinggi mustahil untuk dapat mengelola mutu perkuliahan sesuai satuan acara perkuliahan yang telah direncanakan sebelumnya.

Dalam perencanaan sumber daya manusia khususnya (dosen) dengan tuntutan profesi menjadikan dosen dapat melaksanakan proses perkuliahan sesuai dengan satuan acara perkuliahan yang telah dibuat, mengingat terbatasnya waktu jam perkuliahan. Maka prodi pendidikan fisika harus lebih teliti dalam menilai perencanaan, dan proses pelaksanaan yang

dilakukan oleh sesama dosen di dalam kelas agar tetap terjaga mutu perkuliahannya.

Kegiatan pada saat proses perkuliahan di dalam kelas dapat berjalan lancar, tertib dan teratur sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan prodi dan tujuan pendidikan secara keseluruhan tentunya juga bergantung pada sarana dan prasarana yang dimiliki oleh prodi. Kurangnya sarana dan prasarana yang ada di dalam prodi pendidikan fisika yang merupakan salah satu faktor penghambat dalam proses perkuliahan berlangsung di dalam kelas, hal ini masih bisa diminimalisir oleh dosen yang ada, namun akan lebih baik lagi apabila pada pendidikan yang tingkatannya lebih tinggi memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, dengan keberadaan yang sudah cukup aman, namun masih memiliki kekurangan pada saat proses perkuliahan ini juga dapat menjadikan kendala saat perkuliahan berlangsung .

Kurangnya rasa peduli dosen pada diri mahasiswa yang kurang aktif di dalam kelas, dosen hanya peduli terhadap individu yang aktif saja. Hal ini perlu di perbaiki lagi pada individu dosen, karena tidak semua mahasiswa cenderung untuk memberanikan diri tampil dan aktif di dalam kelas. Perubahan perilaku yang dapat berubah pada saat proses perkuliahan ini akan mencakup pula pada perubahan peningkatan kemampuan di tiga bidang (domain), seperti kognitif, afektif, dan psikomotorik mahasiswa.

Faktor manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL dilihat dari langkah dosen membuat SAP dan silabus untuk memasuki proses perkuliahan di dalam kelas, dan juga dilihat dari faktor mahasiswa dan dosen dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan yang berlangsung. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai langkah yang paling tepat dalam mengambil sebuah keputusan, dengan objek yang dievaluasi merupakan komponen penting dalam program studi. Dengan menggunakan objek yang dinamik mempunyai kemungkinan berubah baik jumlah maupun kualitasnya suatu mutu perkuliahan yang ada pada prodi pendidikan fisika .

Tabel 6
c. Jumlah mahasiswa Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Jumlah Mahasiswa Reguler Tujuh Tahun terakhir Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung adalah sebagai berikut :

Tahun Masuk	Jumlah Mahasiswa Reguler per Angkatan pada Tahun							Jumlah Lulusan s.d Tahun Akademik (dari Mahasiswa Reguler)
	Tahun Akademik 2008/2009	Tahun Akademik 2009/2010	Tahun Akademik 2010/2011	Tahun Akademik 2011/2012	Tahun Akademik 2012/2013	Tahun Akademik 2013/2014	Tahun Akademik 2014/2015	
1	1	2	3	4	5	6	7	8
(2008/2009)	(a)=0	0	0	0	0	0	(b)=0	(c) = 0
(2009/2010)		0	0	0	23	0	0	0
(2010/2011)			23	23	79	6	6	17
(2011/2012)				(d) = 79	73	79	(e) = 65	(f) = 31
(2012/2013)						73	73	
(2013/2014)						91	91	
(2014/2015)							174	
							409	

1/5

Sebagaimana dosen, mahasiswa juga merupakan komponen pendidikan yang sangat penting. Banyak orang yang mengukur keberhasilan pendidikan dilihat dari mutu mahasiswa yang keluar dari suatu lembaga pendidikan. Banyak juga orang yang mengukur kualitas lembaga pendidikan dari sudut banyaknya mahasiswa yang mendaftar dan diterima, dan ukuran lainnya.

a. Keadaan Dosen pada Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Tabel 4
Keadaan dosen pada program studi pendidikan fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

No	Nama	NIDN	tgl.Lahir	Jabatan Akademik	Gelar Akademik	Pendidikan S1, S2, S3, dan Asal PT	Bidang keahlian untuk tiap jenjang pendidikan	Bidang keahlian
1	Dr.Yuberti,M.Pd	20-2009-77-01	20/09/1997	Lektor	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Pendidikan Fisika	Teknologi Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 Universitas Lampung	Tek.Pendidikan	
					Dr	S3 Universitas Negeri Jakarta		
2	Sri Latifah, M.Sc	20-2103-79-01	21/3/1979	Lektor	S.Pd	S1 Universitas Negeri Semarang	Pendidikan Fisika	Fisika
M.Sc					S2 Universitas Gajah Mada	Fisika		
3	Indra Gunawan, M.T	20-0108-72-02	1/8/1972	Lektor	S.T	S1 Institut Teknologi Bandung	Teknik Fisika Informatika	Manajemen Informatika
M.T					S2 Institut Teknologi Bandung			
4	Mukarramah Mustari,M.Pd	20-1212-65-01	12/12/1985	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Negeri Makassar	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 Universitas Negeri Makassar		
5	Antomi Saregar,M.Pd, M.Si	20-0704-86-02	7/4/1986	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika dan Fisika
M.Pd					S2 UNS	Pendidikan Sains		
M.Si					S3 UNS	Ilmu Fisika		
6	Widya Wati,M.Pd	20-0606-86-01	6/5/1986	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Jambi	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 Universitas Negeri Padang		
7	Irwandani,M.Pd	20-2310-87-01	23/10/1987	Asisten Ahli	S.Pd	S1 UPI	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 UPI	Pendidikan IPA	

							konsentrasi Fisika	
8	Rahma Diani,M.Pd	20-1704-89-01	17/4/1989	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Jambi	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 Universitas Negeri Padang		
9	Ardian Asyhari,M.Pd	20-0808-89-01	8/8/1989	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 UNS	Pendidikan Sains	
10	Sodikin,M.Pd	Non PNS	19/1/1986	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Pendidikan Fisika	Pendidikan Fisika
					M.Pd	S2 Universitas Negeri Sebelas Maret		
11	Ajo Dian Yusandika,MSc	Non PNS		Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Ilmu Fisika	Fisika
					M.Sc	S2 Universitas Gajah Mada		
12	Happy Komikesari, S.Pd, M.Si	Non PNS	18/3/1990	Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Pendidikan Fisika	Fisika
					M.Si	S2 universitas Indonesia	Ilmu Fisika	
13	Welly Anggraini, M.Sc	Non PNS		Asisten Ahli	S.Pd	S1 Universitas Lampung	Kimia	
					M.Sc	S2 IPB	Biokimia	

176

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas pengolahan dan analisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Di mana data tersebut peneliti dapatkan melalui metode (1) wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang obyektif dan dapat berfungsi sebagai bukti fakta, di samping itu juga peneliti menggunakan metode (2) observasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah peneliti dapatkan melalui metode (3) dokumentasi.

Dalam analisis data ini, peneliti menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing atau verification* (penarikan kesimpulan).

Sebelum dianalisis, data yang peneliti peroleh terlebih dahulu dikumpulkan sesuai dengan jenis data yang ada, setelah itu data terkumpul menurut jenisnya masing-masing. Kemudian penulis menganalisis data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian di ambil kesimpulan dengan cara berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

Dengan kemudian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana

“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung”

Objek penelitian “UIN Raden Intan Lampung pada program studi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan” sebagai salah satu lembaga pendidikan formal yang dimiliki oleh pemerintahan kota Bandar Lampung, dan menjadi salah satu Universitas Islam Negeri yang cukup baik dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran formal, dengan kurikulum perguruan tinggi yaitu seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi, bahan kajian, maupun bahan pelajaran dan cara penyampaian, serta penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggara kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi. Kurikulum seharusnya memuat standar kompetensi lulusan yang terstruktur dalam kompetensi utama, pendukung dan lainnya yang mendukung tercapainya tujuan, terlaksana misi, dan terwujudnya visi program studi ¹⁷⁷.

A. Deskripsi Singkat Keadaan Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Prodi Strata Satu (S1) Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung berdiri sejak bulan April tahun 2008, yang didirikan oleh Pemerintahan Provinsi Lampung. Pada tahun 2016 Program Studi pendidikan fisika FTK UIN RIL berubah akreditasi terakhir C menjadi B, yang sampai saat ini berkembang

¹⁷⁷ Dikutip dari: Borang Akreditasi Program Studi Strata Satu (S1) Pendidikan Fisika (Bandar Lampung, 2016) h. 110.

dengan baik. Proses perkembangan tersebut dapat dilihat dari perkembangan jumlah peserta didik yang mengalami peningkatan berkala sehingga perlu adanya pengelolaan dan pembinaan yang serius agar dapat mempertinggi kualitas pendidikan. Adapun yang menjabat sebagai ketua Program Studi Pendidikan Fisika saat ini adalah Ibu Dr.Yuberti,M.Pd.

Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung beralamat di Jl.Let.Kol H.Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung, dengan nomor telepon (0721) 703260 ¹⁷⁸.

Sesuai dengan surat keputusan pemerintahan kota Bandar Lampung, Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung dengan SK/Nomor pendirian PS: In.09/R/PP.00.9?249/2008 / Tgl SK pendirian :15 Febuari 2008. Sejak berdirinya Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung telah mengalami beberapa pergantian ketua Program Studi, seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

¹⁷⁸Dikutip dari: Borang Akreditasi Program Studi Strata Satu (S1) Pendidikan Fisika (Bandar Lampung, 2016)

Tabel 1
Periode kepemimpinan Prodi Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

No	Tahun	Nama Ketua Prodi
1	2008 - 2010	Dr.H.Agus Jatmiko,M.Pd
2	2010 - 2011	Koderi,S.Ag.,M.Pd
3	2011 - 2014	Dr.Romlah,M.Pd.I
4	2015 – saat ini	Dr.Yuberti,M.Pd

Tabel 2
Profil Lengkap Program Studi Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

No	IDENTITAS PROGRAM STUDI PENDIDIKAN FISIKA	
1	Nama jurusan	Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan lampung
2	Provinsi	Lampung
3	Otonomi Daerah	Bandar Lampung
4	Kecamatan	Sukarame
5	Desa/ Kelurahan	Sukarame
6	Jalan dan Nomor	Jl.Let.Kol Endro Suratmin / Nomor : 1
7	Kode Pos	35131
8	Telephone	0721 – 703260
9	Fax/ E_mail	0721 – 703260 / -----
10	Daerah	Sukarame
11	Status Jurusan	Negeri / Milik Pemerintah
12	Akreditasi	B
13	Surat Keputusan	Bulan:April 2008. Nomor SK: Dj.1/52/2011. Tgl : 15 Januari 2011
14	Tahun Berdiri	2008
15	Tahun Perubahan	2011
16	KBM	Pagi dan Siang
17	Luas Bangunan	L : M ² P : ...
18	Organisasi Penyelenggara	Direktur Jenderal Kementerian Agama RI

2. Visi, Misi, dan tujuan Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

A. Visi Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Visi Program Studi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung, yaitu “ Pada tahun 2021, Menjadi program studi pendidikan fisika yang unggul di tingkat Nasional dengan keutamaan ciri pada integrasi keilmuan berbasis keislaman yang tangguh (IPTEK dan IMTAQ) ”. Visi Prodi yang unggul di tingkat Nasional dengan keutamaan ciri terintegrasi keilmuan berbasis keislaman tentunya yang menjadi sorotan adalah mahasiswa dengan hasil prestasi, ketaqwaan dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa menjadikan Prodi berkualitas dan tercapai dengan visi yang diinginkan .

B. Misi Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Misi Program Studi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung, yaitu :

1. Menyelenggarakan program pendidikan dan penyelenggaraan fisika yang berkualitas tinggi berlandaskan nilai-nilai Islam.
2. Melaksanakan kegiatan penelitian berbasis kefisikaan yang berkualitas dan bermanfaat tinggi bagi kemajuan dunia pendidikan khususnya dan masyarakat umumnya
3. Melaksanakan pengabdian dalam rangka pengalaman keilmuan kefisikaan, dan karya-karya penelitian keislaman berbasis kepada masyarakat
4. Mengembangkan kerjasama saling menguntungkan dengan berbagai lembaga, baik nasional maupun internasional dalam rangka percepatan pengembangan, penyebarluasan dan pertukaran ilmu pengetahuan

C. Tujuan Program Studi Pendidikan Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung

Tujuan Program Studi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung, yaitu :

1. Menghasilkan lulusan yang kompetensi sebagai pendidik, baik kompetensi keilmuan, pedagogik, kepribadian, sosial yang ber-akhlaqul qorimah.
2. Menghasilkan karya penelitian berbasis kefisikaan yang kreatif dan inovatif bagi kemajuan dunia pendidikan.
3. Memberikan kontribusi nyata dalam pelayanan/pengabdian kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk kemajuan masyarakat Islam, khususnya dunia pendidikan.
4. Terwujudnya kerjasama bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat berlandaskan konsep Islami¹⁸⁰.

¹⁸⁰Hasil Observasi pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada tanggal 19 Oktober-19 November 2017

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari beberapa indikator manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung berjalan dengan efektif dan efisien. Proses perkuliahan yang dilaksanakan pada prodi dengan sarana yang kurang memadai, dosen selalu berusaha untuk memenuhi standar kualitas perkuliahan agar dapat tetap berjalan. Sehingga mahasiswa mampu bersaing dengan universitas lain. Semua mengacu pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika, dosen menjalankan tugasnya berjalan dengan baik, dosen pendidikan fisika telah memiliki standar kualifikasi yang memenuhi standar prasyarat mengajar di perguruan tinggi. Dengan indikator perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi perkuliahan telah terukur dengan baik. Hasil penelitian memperoleh informasi bahwa dosen melakukan persiapan berupa adanya satuan acara perkuliahan (SAP), dan silabus yang indikatornya sesuai dengan standar Universitas. Pada tahap pelaksanaan perkuliahan, dosen telah mengimplementasikannya sesuai dengan satuan acara perkuliahan dan silabus yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari kinerja dosen dapat terlihat dari

lulusan mahasiswa prodi pendidikan fisika, dan terlihat dari banyaknya mahasiswa yang mendapatkan berbagai penghargaan baik akademik dan non akademik. Dengan meningkatnya prestasi prodi, serta berkat kerja keras dosen dalam menyalurkan ilmunya, dan kemampuan mahasiswa di bidang non akademik, dapat membuat prodi pendidikan fisika dikenal oleh masyarakat luas.

Adapun kendala yang masih dirasakan oleh dosen dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika FTK UIN RIL :

- a. Dikarenakan adanya tuntutan pengembangan Tridarma perguruan tinggi pada dosen, sehingga menuntut dosen agar mampu mengimplementasikan bidang pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, hal ini dapat berdampak pada tidak maksimalnya kehadiran dosen di dalam kelas, sehingga tanggung jawab utama untuk mengajar di dalam kelas sedikit terabaikan.
- b. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang ada pada prodi pendidikan fisika yang dapat mengakibatkan sedikit terhambatnya pada saat proses perkuliahan di dalam kelas.
- c. Kurangnya rasa peduli dosen pada diri mahasiswa yang kurang aktif di dalam kelas, sehingga dosen hanya peduli terhadap individu yang aktif saja. Hal ini bisa menumbuhkan rasa kecemburuan sosial mahasiswa terhadap dosen .

B. Saran- Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, peneliti ingin memberikan saran kepada pihak program studi pendidikan fisika, baik prodi, maupun dosen, agar selalu menanamkan nilai-nilai IPTEK dan IMTAQ sesuai dengan visi dan misi prodi pendidikan fisika serta aspek afektif, baik sikap moral, akhlak, dan budi pekerti. Sebaiknya kotak pesan dan saran disediakan pada prodi fisika, agar mahasiswa yang tidak terlalu terbuka dengan dosen dapat memberi masukan juga apabila mahasiswa itu sendiri takut untuk memberi pesan dan saran, karena tidak semua mahasiswa mampu memberikan argumentasinya secara langsung. Dengan demikian mahasiswa dibekali nilai-nilai afektif dan moral agama yang bisa berperan lebih aktif di dalam kehidupan lingkungan dan sosial, sesuai dengan tujuan pendidikan indonesia.

1. Program Studi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung, hendaknya :
 - a. Hendaknya dalam memeriksa satuan acara perkuliahan yang dibuat oleh dosen disesuaikan dengan SAP semester lalu dan disesuaikan dengan indikator standar universitas, lalu dibandingkan dengan SAP yang terbaru sehingga kekurangan yang ada dapat diminimalisir.
 - b. Hendaknya selalu memberikan pengawasan terhadap dosen dalam proses perkuliahan yang sedang berlangsung sesuai atau tidak dengan SAP yang telah dibuat .
 - c. Hendaknya prodi menggalakkan rasa peduli dosen terhadap seluruh individu mahasiswa fisika, bukan hanya kepada yang aktif saja namun secara keseluruhan mendapatkan rasa peduli yang sama.

2. Dosen Prodi Pendidikan Fisika FTK UIN RIL, hendaknya :

- a. Selalu memberikan motivasi belajar yang tinggi kepada diri mahasiswa, sehingga tumbuh aspek afektif yang meliputi minat, kemauan yang tinggi pada diri mahasiswa.
- b. Menanamkan nilai-nilai karakter kepada mahasiswa agar bisa lebih mengenal dirinya sendiri dan mengadakan komunikasi tanpa jarak antara dosen dan mahasiswa
- c. Mengadakan komunikasi tanpa jarak antara dosen dan mahasiswa, dan hendaknya dosen ikut serta dalam kegiatan-kegiatan pendidikan seperti seminar dan workshop.
- d. Menanamkan rasa tanggung jawab sebagai dosen pada saat proses perkuliahan, sehingga tidak hanya memberikan tugas saja melainkan dapat menjelaskan materi kepada mahasiswa, apabila tidak bisa hadir dapat menggantikannya dengan dosen lain atau menggantikan harinya.

3. Kepada mahasiswa

- a. Diharapkan mampu memberikan argumentasi mengenai kekurangan yang ada pada prodi pendidikan fisika dalam mengelola mutu perkuliahan
- b. Diharapkan mampu memberikan pesan dan kesan kepada dosen terhadap pelaksanaan proses perkuliahan di dalam kelas
- c. Diharapkan dapat memberi masukan dalam kemajuan mutu perkuliahan pada prodi pendidikan fisika

- d. Diharapkan mampu menjadi mahasiswa yang aktif dalam mengikuti proses perkuliahan.

4. Kepada Peneliti Lain

Diharapkan dapat melakukan penelitian tentang evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola mutu perkuliahan pada prodi pendidikan masing-masing .

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muchtar. "Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM". Jurnal.Dosen FEB Universitas Gorontalo". [http://webcache.Googleusercontent.com/search? q=cache:eV_QCrKnGjHcJ: repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/95/Peran-Strategis-Manajer-Dalam-Manajemen-SDM.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-b](http://webcache.Googleusercontent.com/search?q=cache:eV_QCrKnGjHcJ: repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/95/Peran-Strategis-Manajer-Dalam-Manajemen-SDM.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-b)(diakses, Rabu, 11 Januari 2017),.h.1
- Al-Maqassary, Ardi. Jurnal "Manajemen Sumber Daya Manusia". www.e-jurnal.com/2015/12/jurnal-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1(diakses 15 Maret 2017)
- Al-Qur'an dan terjemahannya, On-line. [http:// www. quran30.net/2012/09/surah-al-jatsiyah-translation.html](http://www.quran30.net/2012/09/surah-al-jatsiyah-translation.html) (diakses 13 Februari 2017)
- Anggapraja, Indra Taruna. "Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengemangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom TBK". Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol 14 No.1 , 2016 Terindeks dalam Google Scholar (diakses: 16 Mei 2017)
- Anonim. Dikutip dari "Akreditasi Studi Sarjana "Borang Akreditasi Program Studi Pendidikan Fisika". 2016. fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.
- , Dikutip dari: "*Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Lampung*". 2016
- , Tersedia di : http://eprints.ums.ac.id/26380/3/BAB_II.pdf senin, 24 Juli 2017
- , Tersedia di: <https://ekosuprpto.wordpress.com/2009/04/18/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-proses-belajar/>. Diakses : senin 24 Juli 2017
- , Tersedia di: <http://ondyx.blogspot.co.id/2014/01/pengertian-ekonomi-sumber-daya-manusia.html>
- Ariani, Tri. *PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE TEAM ASSISTED INDIVIDUALIZATION (TAI): DAMPAK TERHADAP HASIL BELAJAR FISIKA SISWA*. Jurnal Ilmiah

Pendidikan Fisika Al-BiRuNi 06 (2) (2017) 169-177 DOI:
10.24042/jipfalbiruni.v6i2.1802.

Arikunto, Suharsimi.2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta:
Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar.2009.*Evaluasi Program
Pendidikan*.Jakarta: PT Bumi Aksara

Chintia.*Komponen Mutu*.(On-line) diakses di [https:// manajemen mutu terpaduku.
wordpress.com/2012/04/08/factor-penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan/](https://manajemenmutu.wordpress.com/2012/04/08/factor-penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan/)
(diakses 12 Maret 2017)

Danarwati,Yanti Sri.*Manajemen Pembelajaran Dalam Upaya Meningkatkan
Mutu Pendidikan*.Jurnal.(On-line) tersedia di [https:// translate. google. com
/translate?hl =en&sl=id&u = http: //stia. asmisolo. ac.id/ jurnal/ index. php/
jmbb /article/ view/ 21 &prev=search](https://translate.google.com/translate?hl=en&sl=id&u=http://stia.asmisolo.ac.id/jurnal/index.php/jmbb/article/view/21&prev=search) (diakses: 17 Febuari 2017)

Danim, Sudarwan.2008.*Visi Baru Manajemen Sekolah*.Jakarta: PT Bumi Aksara

Daryanto.2010.*Evaluasi Pendidikan*.Jakarta: Rineka Cipta.

Ernisusiyawati. “Pengertian *need assessment*”. [https://ernisusiyawati.Wordpress.
com/2013/05/21/need-assessment/](https://ernisusiyawati.Wordpress.com/2013/05/21/need-assessment/) (23 Maret 2017, pukul : 09.10 WIB)

Esti, Dwi Andriani. “Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan
(2012)” .Jurnal Manajemen Pendidikan.Vol.23 No.5.[http://ap.fip.um.ac.
id/wp-content/uploads/2015/05/1-Dwi-Esti-Andriani.pdf](http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/1-Dwi-Esti-Andriani.pdf) (diakses 15 Maret
2017)

Giyanti,et.all.Wawancara dengan Mahasiswa prodi Pendidikan Fisika FTK UIN
RIL.pada tanggal 25 September 2017 .

Hamalik, Oemar.2006-2007.*Manajemen Pengembangan Kurikulum*.Bandung:
PT.Remaja Rosdakarya

Hamalik, Oemar.1990.*Evaluasi Kurikulum*.Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya.

Handoko,T.Hani.1984.*Manajemen*.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harahap, Fauziah. "Makalah Mutu Pendidikan".(On-line) tersedia di http://www.academia.edu/9065640/MAKALAH_MUTU_PENDIDIKAN (diakses 12 Maret 2017)

Hardana, Ali. "Manajemen Sumber Daya Insani".(Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan) Vol.3, No.1 Januari-Juni 2015.http://ejournal.perpustakaanstainpsp.net/index.php/Al-masharif/article/viewFile/45/pdf_7 (diakses 21 Maret 2017)

Hasibuan, Malayu,S.P.2014.Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah". (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014

Hasil observasi pra penelitian pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung (3-4 April 2017)

Hasil Observasi penelitian pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung (22 September-6 Oktober 2017)

Iletokan, P.Ratu.2016.*Manajemen Penelitian Guru Untuk Pendidikan Bermutu : panduan penulisan skripsi, tesis, disertai karya ilmiah guru- dosen, dan kebijakan pendidikan.*Jakarta: PT Grasindo.

J.Moleong, Lexy.2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung : Remaja Rosdakarya.

-----2001.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kemendikbud. "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional", Pasal 1, ayat(1,2) dan Pasal 3. On-line : <http://pendis.kemenag.go.id/file/dokumen/uuno20th2003ttgsisdiknas.pdf>

Kuncoro,Mudrajad.2013.*Metode Riset: Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Menulis dan Meneliti Tesis.*Jakarta: Erlangga

Mahmud, Marzuki.2012.*Manajemen Mutu Perguruan Tinggi.*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Merchant,K.A, dan W.S. Van Der Stede.2014.*Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran kinerja, evaluasi dan intensif.*Jakarta: Salemba empat.

- Mubarok, Faisal. "Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam". *Jurnal: Management of Education*, Volume 1, Issue 1, ISSN 977-2442404. <http://jurnal.iain-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/342>. (diakses 10 Maret 2017)
- Mudassir. *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*. *Jurnal ilmiah Didaktika* vol.16.no.2.255-272. Februari, 2016, (Online) <http://id.portalgaruda.org/article.php?article=449069&val=7462> (diakses 28 Maret 2017)
- Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Madrasah*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Nata, Abuddin. 2010. *Manajemen Pendidikan*, edisi keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Narbuka, Cholid dan Abu Achmadi, 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prihantoro, Agung. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen". *Jurnal unimus Value Added* (2012). <http://jurnal.unimus.ac.id> Vol.8, No.2 (diakses 20 Maret 2017)
- Purwanto, M. Ngalim. 2010. *Prinsip - Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- R. Isna, Nilna. "Sumber Daya Manusia Kesehatan". Tersedia di: <https://catatankuliahnya.wordpress.com/2010/01/06/sumber-daya-manusia-kesehatan/> (diakses pada 6 November 2017)
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Rohmayati, Siti, et al. Wawancara pra penelitian dengan mahasiswa Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung (3-4 April 2017)

Rusilowati, Ani. *Pengembangan Indikator Evaluasi Proses Perkuliahan Di Perguruan Tinggi..* Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika Al-BiRuNi Lembaran ilmu kependidikan Jilid 37, No. 2, Desember 2008.

Samsuardi, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru pada Lembaga Pendidikan Madrasah”.[http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=,\(8febuari 2010\).](http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=,(8febuari%202010).)(diakses 22 Maret 2017)

Sodikin,et.all.Wawancara dengan dosen Prodi Fisika FTK UIN Raden Intan Lampung (22 September - 6 Oktober 2017)

S.Suherman, Wawan. “Pemanfaatan Hasil Evaluasi Perkuliahan Untuk Perbaikan Mutu Perguruan Tinggi”. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Februari 2003, Th. XXII, No.1 (diakses 6 November 2017)

Sudadio. “Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di Provinsi Banten Melalui Manajemen Berbasis Sekolah”. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan,Tahun 16, Nomor 2,2012. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1131> (diakses 25 Maret 2017)

Sudijono, Anas.2012.*Pengantar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono.2015.*Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development untuk bidang: Pendidikan, Manajemen, social, teknik*.Bandung: Alfabeta.

-----2014.*Media Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Bandung: Alfabeta

Usman,Samad. “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah”.Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Agustus 2014, Vol.15 , No.1.13-31.<http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/viewFile/554/457> (diakses: 27 Maret 2017)

Uwes, Sanusi.1999.*Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*.Jakarta: Logos Wacana Ilmu

Yuberti, et al. Wawancara pra penelitian dengan kaprodi dan dosen Program Studi Pendidikan Fisika (3-4 April 2017)

LAMPIRAN

Data Dokumentasi

1. Sejarah , Visi, Misi, dan Tujuan Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. Keadaan dosen yang ada pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
4. Keadaan dan jumlah mahasiswa yang ada di Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
5. Struktur organisasi pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tabiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Instrumen Wawancara

A. Instrumen wawancara dengan Dosen Program Studi Pendidikan Fisika

1. Bagaimana proses perencanaan perkuliahan pada Program Studi Pendidikan Fisika ?
2. Apakah sistem seleksi penerimaan dosen pada Program Studi Pendidikan Fisika memiliki kriteria atau indikator tertentu ?
3. Apakah Program Studi Pendidikan Fisika mengadakan proses monitoring saat perkuliahan berlangsung ?
4. Apakah Program Studi Pendidikan Fisika selalu mengadakan kegiatan evaluasi kinerja bagi SDM ?
5. Apakah jurusan Prodi Pendidikan Fisika memiliki bentuk reward (hadiah) agar SDM selalu semangat dalam mengerjakan tugasnya ?
6. Apakah jurusan Prodi Pendidikan Fisika memiliki cara untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan SDM , agar tercipta kerjasama yang baik agar saling menguntungkan ?
7. Apakah jurusan Prodi Pendidikan Fisika memiliki kebijakan dalam melakukan pemberhentian SDM ?
8. Apakah SDM yang ada di jurusan Pendidikan Fisika memiliki sikap yang peduli terhadap mahasiswa ?
9. Apakah SDM yang ada di jurusan Pendidikan Fisika memiliki diktat pada materi pembelajaran yang akan di ajar ?
10. Apa sajakah media yang bisa digunakan untuk mendukung proses pembelajaran fisika di dalam kelas ?
11. Apakah dengan media tersebut memungkinkan mahasiswa merespon atau berinteraksi dengan baik pada materi pembelajaran ?
12. Bagaimana minat mahasiswa setelah menggunakan media pembelajaran tersebut ?
13. Bagaimana cara Bapak/Ibu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh mahasiswa dalam penerimaan materi pembelajaran ?

14. Bagaimana cara Bapak/Ibu dalam mempertahankan keefektifan mahasiswa di dalam kelas agar tetap terjalin interaksi dengan baik ?
15. Apakah Bapak/Ibu selalu memberi motivasi kepada mahasiswa ?
16. Apakah Bapak/Ibu pernah memberikan reward kepada mahasiswa yang memiliki prestasi ?
17. Apakah Bapak/Ibu selalu tepat waktu dalam mengajar ?
18. Apakah Bapak/Ibu memiliki data penting mengenai mahasiswa ?
Perlihatkan datanya
19. Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh mahasiswa ? Berikan contohnya
20. Apakah kendala yang di hadapi oleh Bapak/Ibu dalam mengelola mutu perkuliahan di dalam kelas ?

Instrumen Wawancara

B. Instrumen wawancara dengan Mahasiswa

21. Apakah anda menyukai mata perkuliahan Program Studi Pendidikan Fisika ?
22. Bagaimana pendapat anda mengenai kualitas SDM yang ada di Program Studi Pendidikan Fisika ?
23. Apa saja media pembelajaran yang pernah digunakan oleh SDM dalam mengajar materi perkuliahan Pendidikan Fisika ?
24. Bagaimana pendapat anda mengenai media yang pernah di sajikan oleh SDM kepada mahasiswa ?
25. Apakah SDM Pendidikan Fisika memiliki diktat dalam penyampaian materi pembelajaran ?
26. Apakah SDM Pendidikan Fisika memiliki rasa peduli terhadap mahasiswa ?
27. Apakah SDM Pendidikan Fisika selalu tepat waktu dalam mengajar ?
28. Apakah anda selalu semangat dalam menerima materi perkuliahan yang diberikan oleh SDM Pendidikan Fisika ?
29. Apakah SDM Pendidikan Fisika selalu memberi motivasi kepada mahasiswa yang kurang semangat dalam belajar ?
30. Apakah SDM Pendidikan Fisika bisa membuat interaksi pembelajaran di dalam kelas dengan baik ?

KISI-KISI PENYUSUNAN INSTRUMEN AHLI MATERI
“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu
Perkuliahan
Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung”

I. ASPEK KELAYAKAN INSTRUMEN

No	Indikator Penilaian	Butir Penilaian	No Soal	Ptanyaan/Pernyataan
1	Pertanyaan sangat terbuka sudah ditentukan (open ended)	Perencanaan ¹⁸¹	1, 2, 3, 4	Suatu tindakan awal dalam aktivitas manajerial.
		Penyeleksian ¹⁸²	5, 6, 7, 8	Suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat
		Rewards / Kompensasi ¹⁸³	9, 10, 11, 12	Pemberian balas jasa baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada karyawan
		Pengintegrasian ¹⁸⁴	13, 14, 15, 16	Putusnya suatu hubungan kerja
		Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan ¹⁸⁵	17, 18, 19, 20	Proses peningkatan keterampilan tekhnis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

¹⁸¹ Samsuardi, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru pada Lembaga Pendidikan Madrasah”. Tersedia di: http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id-,

¹⁸² Sanusi Uwes, “*Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*”.(Jakarta: Logos Wacana Ilmu,1999)

¹⁸³Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar, “*Pengantar Manajemen*”.(Jakarta: Prestasi Pustakaraya,2015) h.284

¹⁸⁴ *Ibid*

¹⁸⁵Muchtar Ahmad. “Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM”. Tersedia di: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eVQCkKnGjHcJ:repository.ung.ac.id/get/simlit_res/1/95/Peran-Strategis-Manajer-Dalam-Manajemen-SDM.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-b(diakses: rabu 11 Januari 2017)

3	Pertanyaan sangat fleksibel	Pemeliharaan ¹⁸⁶	21, 22, 23, 24	Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun
4	Situasi sangat formal	Rekrutmen ¹⁸⁷	25, 26, 27, 28	Proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong.
5	Situasi sangat tidak formal	Pemberhentian ¹⁸⁸	29, 30, 31, 32	Pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu
6	Bentuk percakapan masukan	Evaluasi Kinerja ¹⁸⁹	32, 34, 35, 36	Kaitan lainnya antara unit sumber daya manusia dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya dalam suatu organisasi.

INSTRUMEN AHLI MATERI
“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu
Perkuliahan
Pada Prodi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung”

Wawancara kuesioner ini dilakukan untuk mengumpulkan data dalam rangka penulisan skripsi untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Universitas Islam Negeri, dan bukan untuk kepentingan yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mohon bantuan Bapak/Ibu dosen untuk memberikan penilaian terhadap instrumen terlampir. Jawaban Bapak/Ibu akan berpengaruh terhadap kelayakan instrumen terlampir.

¹⁸⁶*Ibid.h.7*

¹⁸⁷Subeki Ridhotullah, dan Mohammad Jauhar.*op.cit.* h.282

¹⁸⁸*Ibid*

¹⁸⁹Indra Taruna Anggapraja, “Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengemangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom TBK”.Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), Vol 14 No.1 , 2016 Terindeks dalam Google Scholar (diakses:16 Mei 2017)

Judul	: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Mutu Perkuliahan Pada Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
Sasaran	: Sumber Daya Manusia (Dosen) Prodi Pendidikan Fisika UIN Raden Intan Lampung
Tujuan	: Untuk mengetahui kendala yang ada pada prodi pendidikan fisika UIN Raden Intan Lampung, serta dapat mengevaluasi kekurangan yang ada di masa lalu dan dijadikan pembelajaran agar terciptanya mutu perkuliahan dengan lebih baik .

Petunjuk Umum :

Instrumen ini dimaksudkan untuk menilai dan mengetahui kelayakan Wawancara terhadap dosen yang ada pada jurusan prodi pendidikan fisika berdasarkan tujuan yang hendak dicapai oleh penulis demi kelanjutan pembuatan skripsi .

Petunjuk Khusus :

1. Mohon Bapak/Ibu membaca baik-baik setiap pertanyaan/ Pernyataan
2. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban paling tepat dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kotak angka yang tersedia.
Ket. Angka 4 = sangat layak; 3 = layak; 2 = tidak layak; 1 = sangat tidak layak.
3. Setelah memilih jawaban, kemudian tuliskan saran/masukan untuk perbaikan pada kolom yang telah disediakan.
4. Sebelumnya Saya mengucapkan terimakasih atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan.

Contoh Pengisian Instrumen :

No	Pertanyaan / pernyataan	Skor				Skor Penilaian
		1	2	3	4	
1	Tampilan (Layout)				√	4
	a. Kemenarikan Tampilan Awal					
	b. Kemenarikan Konten				√	

190

¹⁹⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*” (Bandung: Alfabeta, 2015), h.184.

Nama Penguji :

Instansi : UIN Raden Intan Bandar Lampung

Tanggal Uji :

Kisi-Kisi Instrumen Observasi

Keterampilan proses	Indikator
Mengamati atau Observasi	Menggunakan indera.
	Menggunakan fakta yang relevan.
Pelaksanaan	Mencatat hasil pengamatan
	Menghubungkan hasil-hasil pengamatan
	Mencatat setiap pengamatan secara terpisah.
Menafsirkan atau Interpretasi	Mencatat hasil pengamatan
	Merangkum hasil pengamatan
	Menyajikan data
	Menyimpulkan hasil
Menerapkan konsep	Menjelaskan suatu peristiwa dengan menggunakan konsep yang sudah dimiliki
Berkomunikasi	Mengkomunikasikan materi perkuliahan kepada mahasiswa dengan baik.
Evaluasi	Melakukan uji akhir setiap materi perkuliahan yang berlangsung

LEMBAR KETERLAKSANAAN PERKULIAHAN

Nama observer : Hesti Raodha Ningrum

Hari/Tanggal :

Nama instansi : UIN Raden Intan Lampung

Berikanlah kesan umum anda tentang kualitas atau kemampuan pendidik tentang hal-hal berikut memberikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai!

No	Langkah Perkuliahan	Kegiatan Pendidik	Ya	Kadang	Tidak
1	Pendahuluan	Dosen mengucapkan salam untuk membuka kegiatan perkuliahan			
		Dosen mengabsen kehadiran peserta didik			
		Dosen menyampaikan tujuan pembelajaran			
2	Pelaksanaan	Dosen menerangkan materi perkuliahan kepada mahasiswa			
		Dosen menerangkan menggunakan metode ceramah			
		Dosen menerangkan menggunakan media pembelajaran			

		Dosen mengadakan diskusi kelompok			
		Dosen memanfaatkan sapras yang dimiliki prodi			
3	Evaluasi	Dosen memberi quis di akhir perkuliahan			

1.1 Tabel Gambar Wawancara Bersama Ketua Prodi dan Dosen Pendidikan Fisika



➤ Gambar 1

Gambar 2



➤ Gambar 3

Gambar 4

1.1 Tabel Gambar Wawancara Bersama Ketua Prodi dan Dosen Pendidikan Fisika

- a. Wawancara bersama Ibu Dr.Yuberti,M.Pd dan Bapak Ajo Dian Yusandika, M.Sc dilaksanakan pada tanggal 3 April 2017



- b. Wawancara bersama Ibu Mukarramah Mustari,M.Pd dan Ibu Welly Anggraini,M.SC dilaksanakan pada tanggal 4 April 2017

